



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS**

CARRERA: ABOGACÍA

TESIS DE GRADO

TEMA:

**“ANÁLISIS SOCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA
MUJER EMBARAZADA”**

Tesis presentada previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República.

Autora:

Sandra Ximena Suntásig Chitupanta

Director:

Dr. Luis David Moreano Martínez

Latacunga-Ecuador

Enero/2013



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

LATACUNGA – ECUADOR

AUTORIA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “ANÁLISIS SOCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA”, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Sandra Ximena Suntásig Chitupanta

N° de C.C. 050226830-3



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
LATACUNGA – ECUADOR

AVALDEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema: **“ANÁLISIS SOCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA”**, Sandra Ximena Suntásig Chitupanta, postulante de la Carrera de Derecho, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Agosto 2013

El Director

Dr. David Moreano Martínez



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
LATACUNGA – ECUADOR

APROBACIÓN DE TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto la postulante: **Sandra Ximena Suntásig Chitupanta**, con el tema de tesis: “**ANÁLISIS SOCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA**”, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga,

Para constancia firman:

Dra. Ángeles Bones
PRESIDENTE

Ing. Rosario Cifuentes
MIEMBRO

Dra. Cecilia Chancusig

OPOSITOR

AGRADECIMIENTO

Doy gracias Dios por sobre todas las cosas, por haberme bendecido para cumplir mi meta, a mis padres, en especial a mi madre Diocelina Chitupanta, así como a la Universidad Técnica de Cotopaxi, a los profesores que compartieron sus conocimientos y de manera exclusiva al Dr. Luis David Moreano Martínez, que fue quien con su paciencia y profesionalismo supo guiarme en la realización de la tesis.

Sandra Ximena Suntásig Chitupanta

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mi hija Lady Estefanía Hernández Suntásig, por haber sido mi mayor inspiración y razón de estudiar, ella me dio el impulso para conseguir cumplir mi meta, por haberme brindado su apoyo y comprensión con sacrificios durante los años de estudio.

Sandra Ximena Suntásig Chitupanta

ÍNDICES

PORTADA.....	
AUTORIA.....	II
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS.....	III
APROBACIÓN DE TRIBUNAL DE GRADO	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
ÍNDICES	VII
RESUMEN.....	XIV
ABSTRACT.....	XV
AVAL DE TRADUCCIÓN	XVI
INTRODUCCIÓN	XVII

CAPITULO I

1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO.

1.1 ANTECEDENTES.....	1
1.2 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	4
1.3 MARCO TEÓRICO	5
1.3.1 DERECHOS HUMANOS	5
1.3.2 DEFINICIÓN	6
1.3.3 LOS DERECHOS HUMANOS.....	7
1.3.3.1 HISTORIA DE LOS DERECHOS HUMANOS	7
1.3.3.2 DERECHOS DE PRIMERA GENERACIÓN	8
1.3.3.3. DERECHOS DE SEGUNDA GENERACIÓN	8
1.3.3.4. DERECHOS DE TERCERA GENERACIÓN	9
1.3.3.5. DERECHOS DE CUARTA GENERACIÓN.	11
1.3.3.6 VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	12
1.3.3.7. FORMAS DE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS	13
1.3.3.7.1 POR ACCIÓN.....	14
1.3.3.7.2 POR OMISIÓN	14

1.3.3.7.3 POR EXCLUSIÓN.....	14
1.4 DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALIZADOS.....	15
1.4.1 DEFINICIÓN	15
1.4.1.1. POR LOS CONTENIDOS.....	16
1.4.1.2. DERECHOS DE PRESTACIÓN	16
1.4.2 DERECHOS PRIMARIOS SEGÚN LA CONSTITUCIÓN ACTUAL ART 11.	16
1.4.3 DERECHOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.....	19
1.4.4 DERECHOS CONSTITUCIONALES	19
1.4.5 DERECHOS Y LIBERTADES.....	21
1.4.6 DERECHOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS.	23
1.4.6.1 DEFINICIÓN	23
1.4.6.2 DERECHO LABORAL	23
1.4.6.3 DEFINICIÓN	23
1.4.6.4 EVOLUCIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL DERECHO LABORAL	23
1.4.6.5 HISTORIA DE LOS DERECHOS LABORALES	25
1.4.6.6 PROTECCIÓN JURÍDICA A LA MUJER EN EL ECUADOR.....	26
1.4.7 DERECHOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS SEGÚN EN EL CÓDIGO LABORAL	30
1.4.7.1 IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.....	30
1.4.7.2 PROTECCIÓN JURÍDICA Y ADMINISTRATIVA	31
1.4.7.3 EL DERECHO A LA JUSTA REMUNERACIÓN	31
1.4.7.4 LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	32
1.4.8 PRINCIPIOS DE DEL DERECHO LABORAL.....	32
1.4.8.1 PRINCIPIO PROTECTOR.....	33
1.4.8.2 REGLA MÁS FAVORABLE	33
1.4.8.3 REGLA IN DUBIO PRO OPERARIO	33
1.4.8.4 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	33
1.4.8.5 PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD	33
1.4.8.6 PRINCIPIO DE BUENA FE.....	33
1.4.8.7 DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	33
1.4.9 FUENTES FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL	34

1.4.9.1 FUENTE SUPLETORIA	34
1.5 DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CAMPO LABORAL.....	34
1.5.1 DEFINICIÓN	34
1.5.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	36
1.5.3 EL DERECHO DE IGUALDAD; Y NO DISCRIMINACIÓN.....	37
1.5.4 FORMAS DE DISCRIMINACIÓN	41
1.5.4.1 DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	41
1.5.4.1.1 DEFINICIÓN	41
1.5.4.1.2 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE LA MUJER EMBARAZADA ...	41
1.5.4.1.3 DISCRIMINACIÓN LABORAL	41
1.5.4.1.4 DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.....	42
1.5.4.1.5 DISCRIMINACIÓN OCUPACIONAL	42
1.5.4.1.6 DISCRIMINACIÓN SEXUAL.....	42
1.6 CONSECUENCIAS DE DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE LA MUJER EMBARAZADA.....	43
1.6.1 DESDE EL PUNTO DE VISTA PSICOLÓGICO	43

CAPITULO II

2. BREVE CARACTERIZACIÓN SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	46
2.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	46
2.1.2 METODOLOGÍA.....	46
2.1.3. UNIDAD DE ESTUDIO.....	47
2.1.4 MÉTODOS	48
2.1.4.1 MÉTODO INDUCTIVO.....	48
2.1.4.2 ANALÍTICO	48
2.1.4.3 DIALÉCTICO.....	48
2.1.4.4 MÉTODO ESTADÍSTICO.....	48
2.2 TÉCNICAS.....	48

2.2.1 ENCUESTA.....	48
2.3 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS SEÑORES INSPECTORES DE TRABAJO.....	50
2.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO DE LA PROVINCIA.....	60
2.5 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LAS MUJERES EMBARZADAS.....	70
2.6 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA AL JUEZ DE TRABAJO.....	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
CONCLUSIONES:.....	92
RECOMENDACIONES:.....	94

CAPITULO III

3. MARCO PROPOSITIVO

3.1 DOCUMENTO CRÍTICO.....	96
3.2 DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	98
3.2.1 FUNDAMENTACIÓN.....	98
3.2.2 OBJETIVOS	100
3.2.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	100
3.2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	100
3.3 DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	102
3.3.1 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	102
FUENTES BIBLIOGRAFICAS.....	107
BIBLIOGRAFÍA CITADA:	107
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:	108
LINKCOGRAFÍAS:.....	108
TEXTOS LEGALES:.....	108

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1	Conocimiento de derechos humanos.....	50
Cuadro N° 2	Las mujeres embarazadas conocen sus derechos.....	51
Cuadro N° 3	Rechazo laboral en estado de gestación.....	52
Cuadro N° 4	Sanciones a instituciones.....	53
Cuadro N° 5	Discriminación en el trabajo.....	54
Cuadro N° 6	Ampliación de la normativa.....	55
Cuadro N° 7	Medidas de protección.....	56
Cuadro N° 8	Indemnización por discriminación.....	57
Cuadro N° 9	Reforma del código laboral.....	58
Cuadro N° 10	Conceder garantías a las mujeres embarazadas.....	59
Cuadro N° 11	Conocimiento de los derechos.....	60
Cuadro N° 12	Conocen las mujeres sus derechos.....	61
Cuadro N° 13	Casos de rechazo laboral.....	62
Cuadro N° 14	Sanciones.....	63
Cuadro N° 15	Discriminación.....	64
Cuadro N° 16	Garantizar el acceso al empleo.....	65
Cuadro N° 17	Medidas de protección.....	66
Cuadro N° 18	Como profesional.....	67
Cuadro N° 19	Reformas.....	68
Cuadro N° 20	Apoyo a anteproyecto.....	69
Cuadro N° 21	Derechos Humanos.....	70
Cuadro N° 22	Las mujeres y sus derechos.....	71
Cuadro N° 23	Rechazo laboral.....	72
Cuadro N° 24	Niegan trabajo las instituciones públicas.....	73
Cuadro N° 25	Discriminación en el embarazo.....	74
Cuadro N° 26	Garantizar el empleo.....	75
Cuadro N° 27	Medidas de protección.....	76
Cuadro N° 28	Discriminación.....	77

Cuadro N° 29	Reforma de leyes.....	78
Cuadro N° 30	Reformatoria al Código Laboral.....	79
Cuadro N° 31	Derechos Humanos.....	80
Cuadro N° 32	Mujeres embarazadas y sus derechos.....	81
Cuadro N° 33	Rechazo.....	82
Cuadro N° 34	Negar el acceso al trabajo.....	83
Cuadro N° 35	Discriminación en el embarazo.....	84
Cuadro N° 36	Garantizar el acceso al empleo a una mujer embarazada.	85
Cuadro N° 37	Protección en la Provincia de Cotopaxi.....	86
Cuadro N° 38	Indemnizaciones.....	87
Cuadro N° 39	Código Laboral y la mujer embarazada.....	88
Cuadro N° 40	Anteproyecto reformativo.....	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Conocimiento de derechos humanos.....	50
Gráfico 2	Las mujeres embarazadas conocen sus derechos.....	51
Gráfico 3	Rechazo laboral en estado de gestación.....	52
Gráfico 4	Sanciones a instituciones.....	53
Gráfico 5	Discriminación en el trabajo.....	54
Gráfico 6	Ampliación de la normativa.....	55
Gráfico 7	Medidas de protección.....	56
Gráfico 8	Indemnización por discriminación.....	57
Gráfico 9	Reforma del código laboral.....	58
Gráfico 10	Conceder garantías a las mujeres embarazadas.....	59
Gráfico 11	Conocimiento de los derechos.....	60
Gráfico 12	Conocen las mujeres sus derechos.....	61
Gráfico 13	Casos de rechazo laboral.....	62
Gráfico 14	Sanciones.....	63
Gráfico 15	Discriminación.....	64

Gráfico 16	Garantizar el acceso al empleo.....	65
Gráfico 17	Medidas de protección.....	66
Gráfico 18	Como profesional.....	67
Gráfico 19	Reformas.....	68
Gráfico 20	Apoyo a anteproyecto.....	69
Gráfico 21	Derechos Humanos.....	70
Gráfico 22	Las mujeres y sus derechos.....	71
Gráfico 23	Rechazo laboral.....	72
Gráfico 24	Niegan trabajo las instituciones públicas.....	73
Gráfico 25	Discriminación en el embarazo.....	74
Gráfico 26	Garantizar el empleo.....	75
Gráfico 27	Medidas de protección.....	76
Gráfico 28	Discriminación.....	77
Gráfico 29	Reforma de leyes.....	78
Gráfico 30	Reformatoria al Código Laboral.....	79
Gráfico 31	Derechos Humanos.....	80
Gráfico 32	Mujeres embarazadas y sus derechos.....	81
Gráfico 33	Rechazo.....	82
Gráfico 34	Negar el acceso al trabajo.....	83
Gráfico 35	Discriminación en el embarazo.....	84
Gráfico 36	Garantizar el acceso al empleo a una mujer embarazada..	85
Gráfico 37	Protección en la Provincia de Cotopaxi.....	86
Gráfico 38	Indemnizaciones.....	87
Gráfico 39	Código Laboral y la mujer embarazada.....	88
Gráfico 40	Anteproyecto reformatorio.....	89



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

LATACUNGA – ECUADOR

TEMA: “ANÁLISIS SOCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA.”

Autora: Sandra Ximena Suntasig Chitupanta

RESUMEN

La discriminación laboral hacia las mujeres embarazadas, es un problema que no ha sido erradicado en su totalidad en casi todo el mundo, en especial en nuestro país. Siendo el Trabajo un derecho constitucional, no es ejecutado ni respetado el cien por, por los que tienen la obligación de cumplir y hacerlas cumplir, es objeto de violación e incumplimiento en repetidas ocasiones por parte de los empleadores avista y paciencia de la autoridades.

Pese al proceso para implantación en el ordenamiento jurídico, le hace falta que se dé una revisión y se reforme; el punto que se haga efectivo de forma eficaz, y dando a conocer de la forma más comprensible, porque existen grupos sociales que por sus estatus académico carecen de conocimiento acerca de sus, y se convierten en objeto de discriminación.

Con el análisis, se pretende dar una alternativa para eliminar este grave problema que se encuentra escondido de tras de la impotencia de los que fueron objeto de este acto reprochable dentro del campo laboral. Así la propuesta está orientada a ampliar el debilitado derecho laboral en cuanto tiene que ver hacer efectivo el Derecho al Trabajo y brindar la seguridad que se haga realidad el derecho constitucional y para hacer rea el Sumak Kausay (Buen vivir); nuestro sistema de derechos laborales de la mujer embarazada requiere de una reforma inmediata, en lo referente a este derecho, para que las mujeres en estado de gestación desarrollen actividades propias de cada una de las industrias o instituciones ecuatorianas de forma adecuada, segura y garantizada por el estado.



COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY

ACADEMIC UNITED OF ADMINISTRATIVE AND HUMANISTIC SCIENCES

LATACUNGA – ECUADOR

TOPIC: “ANALYSIS PARTNER OF THE LABOR RIGHTS OF PREGNANT WOMEN”.

Authors: SuntasigChitupanta Sandra Ximena

ABSTRACT

Employment discrimination against pregnant women is a problem that has not been eradicated completely in almost everyone, especially in our country. Work as a constitutional right, it is not implemented or respected a hundred percent for those who are obliged to comply with and enforce them. . It has been disrespectful for more than one by employers in spite of the authorities has known it. Despite the process of implantation in the legal system, makes him missing that gives a review and reform; to the point that it becomes effective in an efficient manner, and raising awareness in the most understandable way, because there are social groups that, by its academic status, lack of knowledge about their rights, and become target to discrimination. This analysis is intended to give an alternative to eliminate this serious problem that is hidden behind the impotence of those who were subjected to this reprehensible act in their field. So the proposal is aimed to expand weakened labor law as does give effect to the right to work and provide the security make a reality the constitutional right and to make real the Sumak Kausay (A good life); Our system of labor rights of the pregnant woman requires an immediate, in relation to this law reform, to enable pregnant women to develop activities in the industries or Ecuadorian institutions and they will be managed properly and guaranteed by the State.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
LATACUNGA – ECUADOR

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de docente del Centro Cultural de idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi yo Lic. MISHELLE VELASTEGUI con cedula de ciudadanía N°050187099, CERTIFICO que he realizado la respectiva revisión del ABSTRACT; con el tema: “ANALISIS SOCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA”, en el periodo MARZO-SEPTIEMBRE 2013, cuya actora es Sandra Ximena Suntasig Chitupanta.

Latacunga Junio del 2013

Docente:

Lic. MishelleVelastegui

CI: 0501870992

INTRODUCCIÓN

Derechos laborales de la mujer embarazada, son el acto jurídico mediante el cual se crea un vínculo de relación laboral, entre el empleador y la trabajadora, este acto hace que las dos partes, mediante un contrato señalen cláusulas las que parametrizan condiciones referentes a las obligaciones y derechos de cada uno de las partes contratantes.

En nuestro país, para que se de este vínculo laboral con la mujer embarazada es muy escaso, depende mucho de la decisión del que va a contratar y de que si hubo una gran influencia, ya que las mujeres embarazadas en el campo laboral es vista más como un gasto y que genera pérdida y no como fuente de desarrollo; especialmente para las empresas privadas.

Es así que surge la formulación del problema que consistió en la interrogante de ¿Qué alternativas metodológicas y jurídicas podrán aplicarse para que en el campo laboral adquieran mano de obra femenina en estado de gestación y cumpla con el principio de igualdad?

Para el desarrollo de esta investigación se ha planteado como objetivo general “Presentar un anteproyecto de ley Reformatorio al Código de la Trabajo en el Título I Capítulo VII del Trabajo de las Mujeres y Menores; y como objetivos específicos los siguientes: “Revisar los contenidos teóricos y jurídicos a incluirse en el proyecto de ley que reformará algunas disposiciones”, “Analizar los vacíos legales que contiene la disposición de la fase de inclusión laboral a la mujer embarazada” y “Diseñar el anteproyecto de ley Reformatorio al Código de Trabajo.”

La autora se ha planteado como preguntas científicas que nacen del tema de investigación las siguientes: ¿Qué contenidos teóricos y prácticos permitirían que el acceso al campo laboral para las mujeres en estado de gestación sea más eficaz y oportuno?, ¿Cuáles son los principales problemas que presenta el derecho de oportunidad de trabajo en el Ecuador? y ¿Qué características teóricas y jurídicas

debería contener la norma que regule el acceso al campo laboral a la mujer embarazada?

El tipo de investigación aplicado para este trabajo fue la investigación descriptiva y la metodología es la no experimental debido a que no se trabajó con hipótesis además se utilizó el método deductivo, inductivo, analítico y sintético.

La tesis contiene en su Capítulo I, los Fundamentos Teóricos sobre el objeto de estudio, los antecedentes investigativos, el desarrollo de las categorías fundamentales las mismas que componen el Marco Teórico desarrollado por las siguientes categorías; derechos humanos, derechos constitucionales, derechos de la mujer embarazada y discriminación de la mujer embarazada en el campo laboral.

En su Capítulo II, se encontrará una breve caracterización del objeto de estudio, el diseño de la investigación, la metodología, la unidad de estudio, los métodos y técnicas utilizadas, el análisis e interpretación de resultados y las conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo III, se observa el Marco Propositivo y el documento crítico de la investigación el diseño de la propuesta y su fundamentación, la justificación, los objetivos de la propuesta y finalmente el desarrollo y presentación de la propuesta.

CAPITULO I

1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO.

“ANÁLISIS SOCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA”

1.1 Antecedentes.

La Constitución de la República es uno de los documentos más importantes que tiene un Estado Democrático, y es precisamente en ella que se garantiza el derecho a la libre contratación, pero hay que tomar en cuenta que al mismo tiempo se está olvidando y violentando uno de los derechos más importantes, como es el derecho al trabajo, por el solo hecho del embarazo; junto a dicha primicia de la libertad de contratación se debe agregar otra que establezca la obligación de contratar a una mujer en estado de gestación; solo de ese modo se estaría protegiendo y garantizando que los derechos no sean limitados en base a las prescripciones de las leyes, estos límites impuestos en aras del bien común de la sociedad.

Si bien es cierto que los empresarios suelen hacer prevalecer criterios económicos sobre lo jurídico, la verdad es que aquellos no legitiman la falta cometida, falta que tienen razones profundas y que guardan relación con aspectos culturales respecto de los cuales son educadas las personas en las sociedades machistas.

La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades, es todavía dura y está vigente; las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el sector público, y se mantiene no solo con respecto de la posibilidad de ser contratadas, si no en el ascender, en ocupar puestos de jerarquía en cargos que involucren toma de decisiones y nivel de remuneración que vayan acordes a los trabajos y capacidades de las mujeres en estado de Gestación, en muchas de

las empresas principalmente verifican que las mujeres, no se encuentren embarazadas por los gastos que ocasionarían, las empresas se sienten perjudicadas y por ende no existen plazas de trabajo para las mujeres en el estado de gestación.

El presente trabajo bastante puntual si se quiere, buscara revisar la situación jurídica laboral de la mujer en el Ecuador, recomendando cambios legales, con el único objetivo de que los derechos que se contemplan en la Constitución Suprema ecuatoriana se haga efectivo, ya que son para todos los ciudadanos, y también lo son las mujeres embarazadas, en esta lucha para eliminar la discriminación laboral en contra de la mujer embarazada en el Ecuador, se debe establecer políticas que encaminen al cambio de inserción obligatoria a las empresas públicas y privadas de las mujeres en estado de gestación.

Muchos expertos manifiestan, que la principal limitación para evitar la contratación de una mujer embarazada para que preste sus servicios lícitos y personales deben ser los casos de riesgos que corra la madre y el niño, para lo cual el empleador debe solicitar un certificado médico, en el que indique la evaluación de su estado de salud entorno a su embarazo; en todo caso la empresa que requiera de los servicios debe velar por su seguridad, y adaptar las condiciones de trabajo a su estado en el que se encuentra. La mujer desempeña un rol de productividad hacia la sociedad y a su hijo con la obligación de madre.

Como grupo social al igual que los demás son fuerza laboral y económica del país y de sus hogares, la mujer se ha abierto espacio en su aspecto profesional y ha logrado alcanzar niveles altos, y son capaces y tiene derecho a recibir un trato igual, justo y equitativo.

Las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral, y a pesar de eso su contratación sigue siendo restringida, porque hoy en día a las empresas nacionales y extranjeras solo les interesa el capital humano como máquinas de trabajo más no les interesa en si como personas; es este el motivo por el que el rechazo laboral a

la mujer embarazada se ha hecho costumbre; si bien es cierto que ser trabajadora en su estado requiere de un gran esfuerzo físico y mental, y los estragos se convierten en una carga y pérdida para los empresarios; se convierte en la cara menos amable de la maternidad, esto no constituye en una dificultad para desenvolverse como trabajadora y realizar actividades acorde a su intelecto humano, siempre que cuente con las medidas de protección que requiere y que el empleador tiene la obligación de dotarlo.

De modo que es innegable realizar este análisis social de los derechos laborales de la mujer embarazada, para diagnosticar la gravedad del caso con el que se está conviviendo en la sociedad, y proponer políticas de cambio, mecanismos que encamine a la solución, y Propagar la cultura de la igualdad de derechos en todos los ecuatorianos; hacer del trabajo no solo en una herramienta de progreso para un país sino también en la fuente de desarrollo personal y familiar.

1.2 Categorías Fundamentales



1.3 MARCO TEÓRICO

“ANÁLISIS SOCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA”.

1.3.1 DERECHOS HUMANOS

El derecho internacional de los Derechos Humanos es todo ese conjunto de convenios o tratados internacionales, emanados de los organismos internacionales, y en caso de Ecuador, cuando se han suscrito y ratificado en la forma que prevé la Constitución de la República, forman parte del ordenamiento jurídico interno.

En general, las normas internacionales sobre Derechos Humanos deben operar directa e inmediatamente en el sistema jurídico interno de cada Estado parte, permitiendo así a cada interesado reclamar la protección de sus derechos ante los jueces y tribunales de cada nación suscrita.

Según CAMARGO, Pedro Pablo (2008), *Mnul de derechos*, “Los derechos humanos son aquellas facultades inherentes al ser humano para que pueda subsistir y satisfacer sus necesidades individuales y familiares, tanto físicas como espirituales, que la sociedad y el estado deben garantizar” Pág. 142.

CAMPOS, Bidart, (2008), *La interpretación del Sistema de Derechos Humanos derechos fundamentales y garantías*, “Son el conjunto de facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que atienden al conjunto de necesidades básicas de las personas, permitiendo una vida más libre, racional y justa.” Pág. 117.

Según PRADO Vallejo Julio, (2009), “ *Los Derechos Humanos no son patrimonio de izquierda ni de derecha, nacen y se fundamentan en la naturaleza intrínseca del ser humano cualquiera que sea su ubicación política y pertenecen a los individuos de cualquier ideología y de cualquier condición*”. pág. 106.

Se considera que los Derechos Humanos constituye el reconocimiento de que el ser humano, simplemente por serlo tiene un derecho inherente e inalienable. Se trata de un derecho moral que se deriva del hecho que el hombre es un ser humano, y que a su vez garantiza la dignidad de cada individuo. Son aquellas exigencias que brotan de la propia condición natural del hombre.

Con la declaración Universal de los Derechos Humanos que fue el 10 de diciembre de 1984, en la Asamblea General de las Naciones Unidas, los países miembros se comprometieron a exponer y dar a conocer los derechos, para que todos los ciudadanos conozcan y hagan respetar los mismos.

Los derechos que fueron aprobados y proclamados son inherentes, inalienables, imprescriptibles y no están bajo la autoridad del poder político, sino que más bien están dirigidos únicamente por el hombre y para el hombre y merecen respeto, tutela, reconocimiento, promoción y vigencia a la aplicabilidad de los mismos.

Precisamente la realización efectiva del ser humano depende del grado de respeto a los derechos humanos, en un Estado donde no primen estos no pueden realizarse el ideal del ser humano, como es el acceso al empleo sin discriminación, la igualdad de oportunidades especialmente al campo laboral, al existir el rechazo hacia la mujer embarazada, no solo se le está condenando a llevar una vida llena de miserias, si no también que se genera más desempleo, migración, explotación, aborto, prostitución, mendicidad, drogadicción y delincuencia que conlleva al subdesarrollo de un país.

1.3.2 Definición

Los Derechos Humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a toda persona para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político.

1.3.3 Los Derechos humanos

Los Derechos Humanos son la más elevada conquista de la conciencia jurídica de la Humanidad.

1.3.3.1 Historia de los Derechos Humanos

Podemos afirmar sin temor a equivocarnos, que esta “creación” se nutre en antiguas y preciadas tradiciones de la cultura humana. No son una creación reciente, su gestación data de hace siglos.

Según el Dr. GARIN, Javier A. (2008), Manual Popular de Derechos Humanos “La religión, especialmente la cristiana, logró imponer la convicción básica de la igualdad y fraternidad de los hombres como hijos de un mismo Padre celestial. Ninguna ideología política podría haber introducido esta convicción en la conciencia colectiva con mayor eficacia.” Pág. 19.

Particularmente se considera que los derechos humanos brota de propia condición humana, para lo cual se requirió de la actuación de muchos individuos de la sociedad, entre ellos se destacó la participación de los trabajadores quienes no poseían ninguno de los derechos y eran constantemente explotados; también en este histórico reconocimiento de derechos aportó el cristianismo con su ideología idealista, esta fue una de las fuentes principales que logró instaurar importantes derechos en base de la moral y de respeto hacia un dios supremo, los mismos que son los derechos primarios.

El hombre, en razón de las exigencias de su esencia, posee ciertos derechos fundamentales e inalienables anteriores y superiores a la sociedad y por ella misma, nace y se desarrolla la vida social, con cuantos deberes y derechos implica.

Estos derechos son indivisibles e interdependientes, pero por fines académicos para su estudio nos referiremos a ellos de acuerdo al proceso progresivo de su reconocimiento, así tenemos:

1.3.3.2 Derechos de primera generación

Según GARCIA, García Emilio,(2010), en el libro Bartolomé de las Casas y los Derechos Humanos, los Derechos Humanos son: “el derecho de gentes que se dice ser al hombre natural, porque se deriva de la razón y ley natural, y tiene la fuerza y vigor que el derecho natural, porque es de aquellas conclusiones comunes, que se derivan del derecho natural inmediatamente y están contemplados dentro de los derechos de la primera generación”. Pág. 211.

En esta generación recoge los derechos de la libertad civiles, políticos, y se desarrolla en Europa y América entre los siglos XVIII y XIX, con el fin de proteger al individuo de los abusos del estado, en esta generación se incluyen entre otros derechos los siguientes:

- El derecho la libertad de expresión
- El derecho a un juicio justo
- El derecho a la libertad de religión
- El derecho al sufragio

Son derechos que se propusieron por primera vez en la carta de los Derechos de los Estados Unidos y en Francia por la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano en el siglo XIX y fueron consagrados por primera vez a nivel global por la Declaración Universal de los Derechos de 1948 y dando lugar en el derecho internacional en los artículos del 3 al 21 de la declaración universal y en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles Políticos.

Estos son derechos individuales, que exigen respecto a la dignidad de la persona, su integridad física, autonomía y libertad frente a los poderes constituidos, y garantías procesales.

1.3.3.3. Derechos de segunda generación

Derechos de igualdad.- Si los derechos de la primera generación protegen al individuo frente al Estado, ahora se exigirá cierta intervención del Estado para

garantizar a los individuos los bienes sociales básicos como la educación, la salud, el trabajo, la protección social. Estos derechos defienden el disfrute de unas condiciones sociales que en la realidad hagan posible a todas y cada una de las personas disfrutar de los derechos de la primera generación. Las realidades sociales concretas impiden en muchos casos poner en práctica las declaraciones de derechos liberales.

1.3.3.4. Derechos de tercera generación

Son los derechos de la solidaridad.- Después de la primera generación de los derechos civiles y políticos, propios del constitucionalismo liberal, y de los derechos sociales y económicos de la segunda generación, surge en la segunda mitad del siglo XX una tercera generación de derechos, que podemos calificar como derechos de la solidaridad.

Estos derechos se configuran como declaraciones “sectoriales”, por cuanto son derechos de personas concretas, pertenecientes a determinados colectivos, que se ven discriminados o privados de algunos de sus derechos. Desde las últimas décadas del siglo XX estos derechos de la solidaridad se profundizan y amplían, demandando la solidaridad entre países ricos y pobres y la superación de las desigualdades; la solidaridad con la naturaleza, exigiendo la protección del medio ambiente; la solidaridad con las culturas y generaciones, reclamando respeto al patrimonio cultural.

En 1968, La Comisión Internacional de Derechos Humanos, reunida en Teherán para examinar los progresos logrados en los veinte años transcurridos desde la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, pone en primer plano la solidaridad y declara, cuando en tantas partes del mundo prevalecen los conflictos y la violencia, son más que nunca necesarias la solidaridad e interdependencia del género humano.

Según VIDAL, García Marciano,(2009), Bioética Racional de los derechos humanos “Los cambios científicos, tecnológicos, económicos, políticos, sociales y

culturales que se han dado hasta la mitad del siglo XX, y los que prevén para las próximas décadas del siglo XXI, plantean nuevos retos y demandas la profundización y extensión de derechos de solidaridad, pág. 215”.

En una economía globalizada y un mundo interrelacionado gracias a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, está exigiendo nuevas respuestas. Un desarrollismo incontrolado e inhumano está devastando los recursos naturales, esquilmando la herencia de una tierra habitable a la que tienen derecho las generaciones venideras. Las nuevas tecnologías de información y comunicación amenazan los derechos de la persona a la intimidad, a la información veraz, al pensamiento crítico, a la libre expresión.

El gran desafío para el siglo XXI está en lograr la universalización efectiva de todos los derechos humanos para todos los seres humanos, sin fronteras de estado, culturas, etnias. El gran riesgo está en la instalación de la barbarie tecnificada y burocratizada de unas sociedades consumistas, las menos, frente a una universalización de la pobreza y degradación del medio natural y sociocultural. La garantía de conquista de todos los derechos humanos para todos los seres humanos está en su institucionalización jurídica, que asegure y conserve lo conquistado.

Según CASTAÑEDA Galván, Manuel, (2008), “son derechos inalienables los cuales deben beneficiar a cada individuo de nuestra especie independientemente del lugar que ocupe y de la manera en que se comporte en la sociedad.” Pág. 88.

Se considera que la historia de los derechos humanos tiene una base fundamental, la lucha de los seres humanos en toda la humanidad, tuvieron que obligar a implantar los derechos, a los famosos reyes, a las monarquías, curas etc. etc. de esa época, los derechos que hoy son parte de nuestras vidas se han ido progresando gracias muchos hombres y mujeres valientes que dieron sus vidas para que las generaciones futuras tengan la plena libertad y disfrute de los derechos individuales tanto como de los colectivos.

Los Derechos Humanos no son meras declaraciones de necesidades abstractas y temporales, son exigencias concretas reclamadas por personas Humanas, que viven en un lugar, una sociedad, un momento histórico determinado. La conciencia de los propios derechos es, también, una conquista histórica, indicador del desarrollo de la conciencia moral y la ética pública de la humanidad.

La esencia de los Derechos Humanos protege a las personas sin tomar en cuenta ningún tipo de diferencias físicas y protege a los más débiles, en las que se encuentran inmersas las mujeres embarazadas, porque son quienes más necesitan del amparo, puesto que la sociedad misma las tacha y trata de aislarlas sin considerar que se trata de seres humanos, y que necesitan de ayuda para que les permita desarrollarse como entes productivos.

Este acto discriminatorio repercute en la economía y en el desarrollo normal del embarazo ya que al no tener un empleo carece de todo lo elemental para subsistir hasta después del nacimiento de la criatura.

Con estos actos es muy evidente la violación de los derechos humanos; para el ser humano es indispensable contar con un empleo, ya que es la fuente de sostenimiento y progreso familiar, y al negarle el empleo se está limitado que una persona alcance al buen vivir que garantiza la Constitución de la República del Ecuador el (Sumak Kausay).

En el curso histórico, los derechos humanos van mostrando hitos importantes en un progreso, por ejemplo se ha alcanzado la instancia de la internacionalización. La difusión de los derechos humanos ha empujado la curva ascendente de su positivización. Sin ella el derecho de los humanos no sería hoy lo que es en la actualidad.

1.3.3.5. Derechos de cuarta generación.

Según VIDAL GARCIA Marciano,(2009), “Bioética Racional de los derechos humanos “Son conocidos como derechos del desarrollo, los cuales encuentran su

fuente de inspiración en la necesidad de garantizar a las generaciones futuras una razonable perpetuación de los recursos, riquezas y medios, imponiendo deberes actuales a los habitantes de un Estado.pág.180.

Estos derechos encontrando su relación directa con la Carta de la Tierra aprobada por aclamación el 5 de abril de 1992 por la Naciones Unidas y firmada en Río de Janeiro el 14 de junio del mismo año, donde se declara el derecho al desarrollo sostenible .

Así, de la revisión adecuada de la Constitución, se evidencia el desarrollo sostenible o sustentable se encuentra incorporada en el Art. 342 que establece: “Es deber del Estado y de la población conservar, proteger y aprovechar de manera sustentable los recursos naturales y la biodiversidad, así como mantener el equilibrio del medio ambiente”; el Art. 346, que afirma: “El patrimonio natural es de interés público y de carácter estratégico para el desarrollo sustentable del país”; o el Art. 380 que expresa: “Los recursos naturales renovables se aprovecharán de manera sustentable, respetando las características y el valor natural de cada ecosistema”.

A su turno, el reconocimiento de la filosofía del desarrollo sostenible como pilar central en el manejo de los recursos naturales y la biodiversidad en Bolivia, conlleva el reconocimiento de ciertos derechos novedosos también en nuestra historia como son: a) El derecho al agua; b) El derecho de acceso a la energía eléctrica; c) El derecho al uso y acceso a las fuentes de energía; d) Derecho de acceso al gas domiciliario; e) Derecho al uso y aprovechamiento de los recursos naturales individuales y colectivos sobre la tierra; f) Derecho a la consulta sobre temas ambientales; g) Derecho al medio ambiente y la participación en la gestión ambiental.

1.3.3.6 Violación de los derechos humanos

Muchas de las gravísimas violaciones que hemos examinado son propias de los estados autoritarios, donde predominan la represión y la censura a toda forma de oposición.

Según ARDITO, Wilfredo, (2008), *Las Ordenanzas Contra La Discriminación*, “Las violaciones y la discriminación surgen de la sociedad, quien haciendo diferencias entre las personas viola la igualdad de todos los hombres. Los derechos de las mujeres, la miseria y la ignorancia provienen de injusticias sociales de las cuales es responsable tanto la sociedad como al Estado”.pág. 99.

Todo esto nos lleva a una conclusión importante, la democracia es la mejor forma de vida la misma que requiere eliminar toda clase de discriminaciones y violaciones a los derechos humanos, ya que se basa en su respeto, defensa y promoción de desarrollo, de paz, igualdad y de seguridad para todo ser humano, para lo cual es fundamental destacar que hay miles de programas y planes para el restablecimiento de los derechos humanos, y que son muchas las organizaciones encargadas de llevarlas a cabo.

Se considera que lo que hace falta es educar al ser humano, que conlleve a ser consciente y tolerante para evitar el acto discriminatorio con el que se violentan los derechos constitucionales, los mismos que son creados y establecidos en el ordenamiento jurídico con el propósito de garantizar a cada uno de sus habitantes a llevar una vida con dignidad y respeto como ser humano; hacer que participen en el respeto y la defensa de los derechos humanos, y promover a nivel mundial la igualdad entre hombres y mujeres, niños, ricos y pobres.

1.3.3.7. Formas de violaciones de los derechos humanos

Según, PÉREZ Trems, Pablo, (2008) *Garantías de los Derechos Humanos*, “son aquellas que se realizan en los sistemas totalitarios en forma reiterada, organizada y coordinada fundamentalmente a través del aparato político militar del Estado con la colaboración activa o pasiva de los demás poderes” Pág. 88.

1.3.3.7.1 Por Acción

Son aquellas en las que los sujetos activos de la violación, que son el sujeto pasivo del derecho fundamental lesionado o sujeto obligado a su respeto y protección, realizan acciones que suponen la violación del bien de la personalidad de que se trate, es el caso de las acciones de dictar normas legales que suponen la imposibilidad del acceso a la educación, al trabajo etc.

1.3.3.7.2 Por Omisión

Son aquellas que tiene lugar cuando los poderes públicos o sus agentes, o, en general, las personas que tienen el deber de respetar y proteger los derechos, se muestran indiferentes frente a situaciones que reclaman su intervención; es el caso de las políticas económicas que no garantizan el derecho a un nivel de vida digno, el derecho al trabajo o el derecho a la educación.

También se constituyen violación por Omisión cuando, cuando se produce una ausencia u omisión del desarrollo normativo de los mandatos constitucionales, referentes a los derechos fundamentales convirtiendo esa omisión en una doble manera.

Cuando haya absoluto silencio legal sobre el desarrollo normativo de un determinado derecho, o; cuando existe, en principio un desarrollo, pero el contenido del referido del derecho, queda indeterminado o indefinido por la excesiva generalidad o ambigüedad de la ley que lo regula.

1.3.3.7.3 Por exclusión

Tienen lugar cuando determinadas capas de la población son explícitamente marginadas del goce de los derechos. Esta situación puede ser sufrida a causa del sexo, de la religión profesada, de la raza, de la nacionalidad, de la edad, de la clase social a la que se pretende pertenecer, al nivel económico que se tiene, etc. Los grupos contra los cuales se ejerce este tipo de discriminación liberada corren el riesgo de sufrir violaciones por acción y por omisión con mucha más frecuencia.

Se considera que las garantías son un sistema, porque todas ellas tienen sentido en relación a los derechos humanos por ellas protegidos; las proclamaciones de tales derechos no son solo la afirmación de su existencia abstracta, sino más bien deben hablarse de una jerarquía normativa, reguladora de los derechos humanos.

1.4 Derechos Fundamentales Constitucionalizados.

1.4.1 Definición

FERRAJOLI, Luigi,(2009),Derechos Fundamentales, “Son el marco básico para interpretar todo el ordenamiento, interpretación que favorezca la efectiva vigencia de los Derechos Humanos”. pag.55.

BUSTER, B, Jaime (2009), Manual de Derechos Constitucionalizados “Los derechos constitucionalizados están dirigidos a regular lo más importante de la conducta del poder público con respecto a las personas del país”. pág. 86.

Según PEREZ Tremps Pablo, (2009), Los Derechos Humanos Teoría General, “son el marco básico para interpretar todo el ordenamiento, interpretación que favorezca la efectiva vigencia, y la interpretación más favorable a los Derechos Fundamentales” Pág. 212.

Se considera que los derechos fundamentales tienen una dimensión jurídica, es un conjunto de valores y principios éticos vinculados a la persona de la sociedad y de los grupos que la integran que son fundamentales por esa conexión con el individuo; es universalista porque se predica en cuanto a la persona como tal y que son iguales para todos con independencia del lugar y del momento histórico.

Con la aprobación de las primeras constituciones se puede hablar de Derechos Fundamentales; es el Constitucionalismo que convierte en Derechos Fundamentales a los Derechos Humanos y define a la Constitución, y garantiza la libertad y limita el poder absoluto, hace un reconocimiento de una serie de derechos que garantiza un estatus, así se clasifica en:

1.4.1.1. Por los contenidos

Derechos Civiles, políticos, económicos y sociales.

Por la naturaleza.-- Derechos de libertad, limita la actuación del individuo abstención del poder público, libertades públicas, Derecho de reunión, libertad de expresión.

1.4.1.2. Derechos de prestación

Por parte del Estado: Acción del Estado, Acción activa, como ejemplo tenemos la educación, salud.

1.4.2 Derechos Primarios según la Constitución actual art 11.

Capítulo primero.

Los derechos primarios son los Derechos Humanos constitucionalizados y conciernen indistintamente a todos los seres humanos; son además los primeros derechos reconocidos a los ciudadanos y son los siguientes:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o

colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

23. El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos.

En la Constitución de la República se establecen los derechos y garantías, una de ellas es el derecho de oportunidades, y el derecho al trabajo; la principal garantía

es el deber que tiene el Estado en cumplir y hacer cumplir tales derechos y garantías en ella establecidas.

Todos estos derechos son inviolables, y es deber del Estado ecuatoriano respetar y hacer que se respeten, a través de la creación de políticas que encaminen al respeto.

Entre todos los derechos que existen, están los de atención prioritaria que requieren de preferencia por la condición en la que encuentran cada una de ellos.

1.4.3 Derechos de Atención Prioritaria.

- Adultos y adultas mayores
- Jóvenes
- Movilidad humana
- Mujeres embarazadas
- Niños, niñas y adolescentes
- Personas con discapacidad
- Personas con enfermedad catastrófica
- Personas privadas de libertad
- Personas usuarias y consumidoras

1.4.4 DERECHOS CONSTITUCIONALES

La Constitución de la República es la Ley o norma de más alta jerarquía, que organiza, Garantiza y facilita nuestra convivencia, ayudándonos a resolver los problemas que puedan surgir, y conlleve a una solución sin tener que recurrir a la violencia, es la Ley más importante de todas, en ella se establecen todos y cada uno de los derechos ciudadanos; los derechos constitucionales vienen a ser una suma de todos los derechos humanos.

Para CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, (2008) Diccionario Jurídico Elemental, “Derecho constitucional es el conjunto de declaraciones solemnes por

lo general, aunque atenuadas por su entrega a leyes especiales donde a veces se desnaturalizan” pág., 124.

Se considera que los derechos constitucionales están en la cúspide de la jerarquía del ordenamiento jurídico, sobre cualquier otro cuerpo legal, son preceptos con superioridad frente al resto, en ella se incluyen los principios generales del derecho. El principio de la fuerza normativa de la Constitución no puede ser eludido bajo ninguna circunstancia debido a que sus normas prevalecen sobre las demás, sean estas referentes al derecho público o al derecho privado.

Toda norma jurídica se basa en una de rango superior. En el derecho ecuatoriano, radica en la Constitución, como lo manifiesta en su artículo 424 de la misma norma suprema, “manifiesta que la constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otro ordenamiento jurídico. Seguida por las leyes ordinarias, las leyes orgánicas, los reglamentos y las demás disposiciones complementarias. Fiel a sus orígenes históricos y decididos a progresar en la realización de su destino, en nombre de su pueblo, invoca la protección de Dios y se organiza fundamentalmente por medio de la Constitución de la república.

Según PÉREZ, Hernández Roberto, (2009), garantías Constitucionales “ha significado diversos tipos de seguridades o protecciones a favor de los gobernados dentro de un estado, es decir, dentro de una entidad política estructurada y organizada jurídicamente, en que la actividad del gobierno está sometida a normas preestablecidas que tienen como base de sustentación el orden constitucional” pág.188.

Se considera que La Constitución es un texto de carácter jurídico, político fruto del Poder constituyente que fundamenta todo, situándose en él como norma que recoge, define y crea los poderes, limitándolos al servicio de las personas. Además, tendrá el carácter de norma suprema, de manera que prevalecerá sobre cualquier otra que fuese posterior y contraria a ella.

Los derechos constitucionales son aquellos incluidos en la norma constitutiva y organizativa de un Estado generalmente denominada Constitución, que se consideran como esenciales en el Sistema Político, están especialmente vinculados a la dignidad humana. Es decir, son aquellos derechos que dentro del Ordenamiento Jurídico disfrutan de un estatus especial en cuanto a garantías de tutela y reforma.

1.4.5 Derechos y libertades

En la Constitución en materia de los derechos y libertades se concreta en su artículo 3 cuando se pone de manifiesto, son deberes primordiales del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Se pretende que los ciudadanos nacionales extranjeros se encuentren con las garantías suficientes para el normal desenvolvimiento.

En el título II de la carta suprema de la República del Ecuador están establecidos los principales derechos humanos y las garantías constitucionales que tienden a satisfacer las necesidades vitales del hombre, su auto conservación, las relaciones dentro de la comunidad, los principales derechos, como el derecho a la igualdad de oportunidades entre otros, hacen posible al amparo de las personas, puesto que la ignorancia, el olvido, o el desprecio de los Derechos Humanos son las causas de los males públicos. La constitución, en situación de derechos de garantías no es solo una norma suprema, es la ley suprema por lo que entra a regir de inmediato.

Según, ESCOBAR, Fornos Iván,(2008), Manual de Derecho Constitucional, “el derecho constitucional es el conjunto de normas, principios y doctrinas que tratan sobre la organización del Estado, su función y competencia y sobre los derechos y garantías de las personas”, pág., 21.

Sin duda la Constitución actúa en tres sentidos: los reconoce, garantiza su ejercicio y da los medios de restablecerlos cuando hay violación de los mismos y

en concordancia con ella, la de interpretar sus textos en beneficio de los derechos de las personas de la eficacia en la aplicación de las mismas. En la práctica los derechos constitucionales son violentados, carecen de eficacia y no son ejecutadas de forma directa e inmediata como garantiza la Constitución, los funcionarios públicos se convierten en los principales vulneradores de los derechos humanos y constitucionales.

De aquí que la causa de las deficiencias con que actúan en el sistema laboral se ha vuelto una práctica decrepita, el rechazo es una de ellas, acto denigrante con el que menosprecian y desvalorizan a la mujer embarazada, limitan sus potenciales y aspiraciones de desarrollarse dentro de la sociedad.

En las plazas laborales de trabajo en nuestro país, es común tener temor a solicitar una fuente de empleo, por el mero hecho de ser mujer y tener el privilegio de poder concebir un nuevo ser humano, ya que es el motivo por el cual está expuesta a recibir una respuesta desfavorable en cuanto tiene que ver a la posibilidad de ser elegida para ocupar la vacante para lo cual era la demanda. En muchas industrias y empresas del país se han dado a lo largo de los años violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas, como el despido intempestivo, remuneración inferior a la de los hombres trabajadores, horarios excesivos, trabajos forzosos inadecuados, sin tomar las debidas medidas de precaución por su estado o condición transitoria, como es el embarazo.

Con los años se ha podido observar que el rechazo laboral ha sido una de las causas para producir las desigualdades económicas y sociales las cuales afectan gravemente a este grupo social de nuestro país, y con ello es ilusorio pensar en que no es necesario proponer un proyecto de reforma de ley, a los articulados del Código de Trabajo, en el que manifieste o especifique con claridad que las mujeres en estado de gestación deben ser contratadas cuando existan plazas vacantes de trabajo y ellas soliciten ese puesto de empleo, claro está que se debe observar las condiciones en que va a desempeñar su labor, pero por ningún motivo se le debe eludir.

El Estado tiene la obligación de garantizar el respeto a los derechos humanos y constitucionales de las personas que son víctimas de rechazo laboral.

Es por eso que debe primar una de las garantías establecidas en la Constitución, la garantía de Igualdad de oportunidades, es decir, de ser tratadas de la misma manera, sin discriminación, en especial en el campo laboral.

1.4.6 DERECHOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS.

1.4.6.1 Definición

Se trata del conjunto de normas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo.

Según SILVA, Cecilia Carolina, (2009), Comentarios del Derecho Laboral, *“Es el Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, No se presume la gratuidad del trabajo”* pág. 133.

1.4.6.2 Derecho Laboral

1.4.6.3 Definición

Es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

1.4.6.4 Evolución y Reconocimiento del Derecho Laboral

Según LIVE, Carrillo Belén Maribel, (2009). “El trabajo no será ya ocupación infamante, actividad odiosa a la que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo. Es un deber moral” pág. 99.

Se considera que aquí nació un régimen que controlaría la corporación profesional o gremio, con fines, no sólo económicos, sino también educativos, jurídicos, benéfico, asistenciales y finalmente, políticos. Dentro de ellas se llegó a crear una estructura cruel que degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la Revolución en nombre de la Libertad.

En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta en aquel momento; es entonces cuando se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

Según JARAMILLO, Mundueca Lourdes (2010), Tendencias de Empleo “La condición del trabajador frente al industrial, se lo consideraba como una actividad degradante, se olvidó la condición humana de los trabajadores, lo dejaba sujeto a la Ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona” pág. 212”.

Se considera que fue todo un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, que produjeron una evolución, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo Derecho del Trabajo.

A mediados del siglo XIX Nace éste en forma de leyes de emergencia, irregularidades en su alcance y modo de aplicación. Elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas. El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y Seguro Social. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903.

En Estados Unidos, se crearon oficinas de Estadísticas del Trabajo. En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890.

1.4.6.5 Historia de los derechos laborales

La legislación laboral tiene un afán y naturaleza, como sabemos, eminentemente, protectora. Su surgimiento histórico se debió a la lucha de los trabajadores frente a los abusos de los empleadores y empresarios de la época. Es por eso que, tanto la mujer como los menores fueron los primeros en recibir la protección de las normas laborales frente a los abusos que surgían dentro del contexto de la revolución industrial.

Dentro de este contexto de lucha surgió también el Día Internacional de la Mujer, el mismo que fue propuesto en 1910 por la alemana Clara Zetkin, integrante del Sindicato Internacional de Obreras de la Confección, durante el Congreso Internacional de Mujeres Socialistas en Copenhague, Dinamarca.

La fecha se eligió para honrar la memoria de un grupo de mujeres que, con gran valor, ocupó en el año 1857 la fábrica textil donde laboraban en la ciudad de Nueva York para exigir igualdad de salarios y una jornada de 10 horas de trabajo, recibiendo como respuesta de sus jefes el que se prendiera fuego en la planta ocupada, con lo cual murieron las 129 obreras.

Según JARAMILLO, Mundueca Lourdes, (2010), Tendencias Mundiales De Empleo, “si de análisis histórico jurídico se trata, el derecho laboral tiene sus primeras manifestaciones ostensibles en la protección de la situación laboral de la mujer”. pág. 126.

Se considera que la lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades es todavía dura y está vigente; las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el sector público y se mantienen no sólo respecto de la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, en la de ocupar

puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

1.4.6.6 Protección Jurídica a la Mujer en el Ecuador

Como todo análisis jurídico, éste debe partir necesariamente de la Constitución de la República, y así se establecen los derechos civiles en su artículo 67, la igualdad de todas las personas que habitan en el Ecuador ante la Ley, las personas serán consideradas iguales, gozarán de los mismos derechos y oportunidades.

Con mayor énfasis y profundidad, la misma Constitución al tratar sobre los derechos económicos, sociales y culturales que garantiza a todas las personas que habitan en el Ecuador, manifiesta que el Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Esa misma norma constitucional, establece en su segundo párrafo que el Estado velará por el respecto de los derechos laborales y reproductivos de la mujer, en su afán por mejorar las condiciones económicas de su trabajo, especialmente, en el caso de la mujer gestante y en el período de lactancia de la mujer trabajadora, rematando, por último, con una prohibición, a título general respecto de cualquier tipo de discriminación laboral que se ejecute o pretenda ejecutar respecto de la mujer trabajadora.

En el Código del Trabajo garantiza en su artículo 35 la capacidad de contratación laboral de la mujer, la cual, sólo requiere tener capacidad civil para obligarse y, por ende, para celebrar un contrato de trabajo sin necesidad de que otra persona haga por ella, consienta o convalide.

Por otro lado, el artículo 42 que trata de las obligaciones que tiene el patrono respecto de sus trabajadores, establece en su numeral 13 que aquellos, es decir, los empleadores o empresarios, deberán tratar con la debida consideración a sus trabajadores, no infiriéndole maltrato de palabra o de obra; es esta la base legal la que, sin perjuicio, de la aplicación supletoria del Código Civil (artículo 6 del

Código del Trabajo) sirve de sustento para todo tipo de reclamo que pueda plantear una trabajadora frente al caso de una discriminación o un acoso sexual sufrido por acción del empresario o de su representante, debiendo atender inmediatamente tales reclamaciones de conformidad con lo prescrito en el numeral 15 del mismo artículo.

Por último, tratándose del artículo 42 del Código del Trabajo numeral 34 el patrono deberá contratar el porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje éste que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, artículo 124 del mismo cuerpo legal.

Congruente con la protección a la maternidad que se hace a la mujer trabajadora, el artículo 152 del Código del Trabajo prohíbe la actividad laboral del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores al parto y diez semanas posteriores al mismo; para tales efectos, y para gozar de la protección de estabilidad a la que se refiere el inciso tercero del artículo 154 del Código del Trabajo, la trabajadora embarazada deberá comprobar su estado de gravidez mediante el certificado médico otorgado por un galeno del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y, a falta de éste, por cualquier otro facultativo.

Es importante mencionar que en el caso de desahucio o despido de una trabajadora en estado de embarazo, fuera de los casos en los que se solicite el correspondiente visto bueno al tenor del artículo 172 del Código del Trabajo, aquellos hechos (el despido o el desahucio) serán sancionados con una indemnización especial, adicional a las generales, equivalente a un año de remuneración.

De ahí la necesidad de una reforma legal que garantice el acceso a un trabajo digno y apto a su condición de gestante, esto es una muestra de una protección a la mujer, la misma que cumple su función laboral, de esta manera se daría cumplimiento a la igualdad de derechos haciendo efectivo lo que determina el artículo 326, 66 numeral 2 y 4 de la Constitución de la República.

El Código de Trabajo ampara a la mujer embarazada cuando se encuentra ya laborando, a través de su artículo 153, sólo se circunscribe a las dos semanas anteriores y diez posteriores al parto, quedando desprotegida materialmente la trabajadora al reincorporarse a su puesto de trabajo, pues en este momento queda libre el empleador para dar por terminado el vínculo laboral, debiéndole tan sólo abonar las indemnizaciones generales.

En muchos países a la mujer trabajadora sí se la protege en su situación postparto, castigando duramente al patrono que, con períodos que fluctúan, según las diversas legislaciones, entre seis meses a un año después del parto, pretenda dar por terminado el vínculo laboral por motivo del embarazo y parto.

Se considera, que valdría la pena recoger criterios legales existentes en otros países, como por ejemplo: Argentina, en donde la trabajadora que dio a luz antes de la finalización del período de licencia post-parto, puede gozar del denominado período de excedencia, esto es, de una licencia sin sueldo por un mínimo de tres meses y un máximo de seis, en los casos en los que la trabajadora tuviera un año de antigüedad en la empresa, siempre y cuando siga residiendo en el país y, que se reintegre a su puesto de trabajo habitual una vez concluido dicho período de excedencia.

Del mismo modo, debería constar expresamente en la ley laboral una sanción, en los casos de que la mujer embarazada reciba una respuesta negativa de ser contratada por su estado gestante, y se excuse para no establecer un vínculo laboral. La gestante debe tener prioridad dentro del campo laboral para lo cual se debe establecer políticas que exijan a que las empresas contraten un porcentaje mínimo de este grupo vulnerable.

Bajo el actual contexto del Código del Trabajo dicha posibilidad no está del todo clara, y se requiere establecer con precisión que la mujer en estado de gestación debe ser contratada dentro del campo laboral con las respectivas condiciones adecuadas de trabajo y acorde a su estado.

Todo tipo de infracción a los derechos laborales de la mujer, de conformidad con el artículo 156 del Código del Trabajo, faculta a que ésta plantee una denuncia ante la autoridad administrativa laboral pertinente, esto es, el Inspector Provincial del Trabajo, quien, de encontrarla fundamentada procederá a sancionar al patrono con la multa de rigor, la cual podrá doblarse en los casos de reincidencia.

Dentro del afán perseguido por el Estado ecuatoriano de combatir toda forma de discriminación laboral que afecte a la mujer, se publicó en el Registro Oficial No. 124 del 6 de febrero de 1997 la denominada Ley de Amparo Laboral de la Mujer, la misma que estableció la obligación de los empleadores de contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, el mismo que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo, conforme consta en el artículo 42, numeral 34 del mismo cuerpo legal.

Dicha Ley sanciona fuertemente a los empresarios que incumplan aquella obligación, imponiéndole multas que van de veinte a cien salarios mínimos vitales, sanción ésta a ser aplicada por parte del Inspector o Subinspector del Trabajo y, en caso de reincidencia, se podrá disponer la clausura del local o negocio hasta que se cumpla con la obligación de contratación antes aludida.

Es indudable que la Constitución y las demás leyes, garantizan y favorecen con muchos derechos a las mujeres embarazadas; el dilema es que las protecciones y garantías están dirigidas específicamente a la mujer que ya está inmersa en el campo laboral, más no garantizan el acceso al trabajo a la mujer que se encuentra en estado de gestación, y es claro que esta discriminación no se puede comprobar, es por esta situación que las mujeres que fueron víctimas de rechazo laboral quedan en la indefensión sin poder hacer efectivo los derechos y garantías que en la Constitución y las leyes se garantiza.

Según CASTELLANO, Paúl,(2008), Programa Laboral De Desarrollo, “En el marco legislativo la mujer embarazada queda amparada bajo distintas leyes, sin embargo, el principal derecho de la mujer embarazada es que ella debe ser tratada

con respeto y no ser objeto de abusos ni discriminación por su estado de gestante”.
pág. 134.

La prohibición de discriminación por embarazo es una enmienda; la discriminación por estado de gestación, nacimiento o por condiciones médicas relacionadas constituye discriminación ilegal por sexo, que cubre a empleadores con 15 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales, también aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno.

Debe tratarse a las mujeres que están embarazadas o afectadas por condiciones relacionadas al embarazo, de la misma manera que a otros solicitantes de empleo o empleados con similares capacidades o limitaciones. En toda la fuerza laboral femenina o clasificación para el trabajo deben proveerse beneficios para condiciones relacionadas con embarazo si se proveen los beneficios para otras condiciones médicas.

1.4.7 Derechos de las mujeres embarazadas según en el Código Laboral

1.4.7.1 Irrenunciabilidad de Derechos.

Bajo este principio el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 8 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 14 horas.

El art. 4 del Código de Trabajo, es claro al establecer la prohibición de renunciar a sus derechos bajo su propia voluntad, la ley manifiesta que si existe renuncia voluntariamente carece de validez y contiene algún vicio de nulidad.

1.4.7.2 Protección jurídica y administrativa

En el art.5, los Funcionarios Judiciales y Administrativos están en la obligación a prestar a los trabajadores, oportuna y debida protección, para la garantía y eficacia de sus derechos.

1.4.7.3 El derecho a la justa remuneración

La remuneración es el instrumento más importante para practicar la justicia en las relaciones laborales. El “salario justo es el fruto legítimo del trabajo”, garantizado en la Constitución de la República, en su artículo 66, comete una grave injusticia quien lo niega o no lo da a su debido tiempo y en la justa proporción al trabajo realizado.

El salario es el instrumento que permite al trabajador acceder a los demás derechos como: a la alimentación, salud, educación, y hasta y en general al Buen Vivir, “La remuneración del trabajo debe ser tal que permita al hombre y a su familia llevar una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno.

Según JARAMILLO, Mundueca Lourdes, (2010), Programa Laboral de Desarrollo, “El simple acuerdo entre el trabajador y el patrono acerca de la remuneración, no basta para calificar de “justa” la remuneración acordada, porque ésta “no debe ser en manera alguna insuficiente” para el sustento del trabajador” pág. 175.

La justicia natural es anterior y superior a la libertad del contrato sea esta individual o colectivo, mismo que lo establece en el código de trabajo en el artículo 8 y en el artículo 220 del mismo cuerpo legal.

Un bienestar económico auténtico se alcanza también por medio de adecuadas políticas sociales que, teniendo en cuenta las condiciones generales, consideren oportunamente los méritos y las necesidades de todos los ciudadanos, para esto se necesita empezar por cambiar la actitud mediocre de querer acapara todos el poder

del dinero sin importar conseguirlo a base de explotación y discriminación, como es el caso de las mujeres embarazadas que se ven vulnerables frente a esta negativa de ser contratadas.

1.4.7.4 La protección a la maternidad

En el código de Trabajo en su artículo 153 determina la protección de la mujer embarazada, no se puede dar por terminado un contrato de trabajo por causa de su embarazo, no podrá ser reemplazada definitivamente, dentro del período de doce semanas. La ley respalda y hace efectivo el ejercicio de sus derechos laborales.

Según LUTZ, Elvira, (2009), “Toda mujer que esté embarazada tiene una serie de derechos que le son garantizadas y le son indispensables para poder desarrollar bien su embarazo y para que en su parto no tenga complicaciones”pág. 6.

De este modo se establece una prohibición de Trabajo al 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.

La protección de las mujeres trabajadoras debe mejorar y estimularlas para que retomen su actividad después del parto. De este modo, durante el permiso de maternidad, en principio, la mujer recibe una remuneración igual a su salario completo.

Al finalizar el permiso, las mujeres tienen derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo. Asimismo, podrán solicitar una revisión de sus horarios de trabajo con el fin de conciliar la vida profesional y familiar.

1.4.8 Principios de del derecho laboral

1.4.8.1 Principio protector

El principio protector es el que lo diferencia del Derecho Civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, y a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho privado. Tiene tres reglas:

1.4.8.2 Regla más favorable

Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

1.4.8.3 Regla in dubio pro operario

Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

1.4.8.4 Principio de primacía de la realidad

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar, pero si una de las partes incumple lo acordado en el contrato habrá jurídico.

1.4.8.5 Principio de razonabilidad

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

1.4.8.6 Principio de buena fe

Se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

1.4.8.7 Derecho a la igualdad de oportunidades

Es aquel derecho inherente que tienen todos los seres humanos a tener una igualdad de oportunidades y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados de manera incondicional, es decir, sin discriminación.

Según RODRÍGUEZ, Cesar A, (2008), Derechos de Igualdad, “esta búsqueda se lleva a cabo por medio de la protección de la igualdad formal y material de los ciudadanos” pág. 195.

Se considera la igualdad como un término que se utiliza para describir que todos somos iguales y que hay que tratarlos bien y sin subestimar a otros y sin criticarlos por sus gustos, color o nacionalidad. La igualdad debe darse en todos los campos sociales y de géneros, es una de las principales acciones que hay que lograr para que se dé un desarrollo de nuestra sociedad. Hay que darles oportunidades de hacer lo que “no es común en su género” pero darles oportunidad de mejorar y avanzar en su vida cotidiana para poder desarrollarse socialmente.

1.4.9 Fuentes fundamentales del Derecho laboral

1.4.9.1 Fuente supletoria

Cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

Fuente interpretadora.- Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

1.5 DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL CAMPOLABORAL.

1.5.1 Definición

Según KURCZYN, Villalobos Patricia (2008) Acoso sexual y discriminación por maternidad y de trabajo “Toda distinción o exclusión o restricción que basa en el origen étnico o nacional sexo, edad, discapacidad, condición social, o económica, condiciones de salud embarazo, lengua, religión, opiniones preferencia sexuales,

estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”. Pág. 15.

Según RODRÍGUEZ Cesar, (2008), en su libro Derecho a la Igualdad, “Una de las principales fuentes de desigualdad es la discriminación que son causa de los ingresos, la clase social, la raza, y factores como el género, el origen étnico, la nacionalidad, la filiación religiosa o la ideología política,” pág. 96.

Según CABANELLAS, De Las Cuevas Guillermo, (2008), Diccionario Jurídico Elemental, “discriminación es una acción y efecto de discriminar, de separar una cosa de otra, desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad” pág. 132.

Se considera que el significado de la palabra discriminar, puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios.

Existieron ciertos grupos minoritarios que no están efectivamente incorporados en la sociedad; estos grupos están discriminando y se encuentran en una posición de, lo cual se ve reflejado en la economía (clases menos favorecidas), estos grupos no tienen representación política, y en la vida social.

El derecho ha sido utilizado como elemento de control por parte de los grupos predominantes, con objeto de mantener el status. La discriminación ha sido una de las principales fuentes de desigualdad, debido a que, como ciertos grupos están marginados de las decisiones, se les priva de ciertos derechos fundamentales, tales como el trabajo, la salud, la seguridad social y la educación, entre otros muchos

El lenguaje juega un papel muy importante en la discriminación, ya que este no sólo son las palabras sino también las emociones, afectos, preferencias, decisiones, etc. A través del lenguaje aprendemos a discriminar ya que

aprendemos a nombrar a las cosas y a las personas a partir de nuestro entorno; al mismo tiempo, integramos prejuicios, matices despectivos, atribuciones arbitrarias.

1.5.2 Antecedentes Históricos

La historia nos cuenta como las personas han tenido que luchar por los derechos que les corresponden. La piedra angular de esa lucha ha sido siempre el activismo político y los movimientos populares, es decir, los movimientos nacionales de liberación, los movimientos campesinos, los movimientos de mujeres, los movimientos por los derechos de poblaciones indígenas. Con frecuencia el deseo ardiente de las personas de ser libres y disfrutar de sus derechos fue lo que inició la lucha. Después, mucho más tarde, sobre la base de los logros populares, se realizó la formalización, legalización e institucionalización de esos derechos. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue un avance importantísimo que dio paso a una nueva era y la comunidad mundial asumió la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad.

La integración mundial de naciones y pueblos ha constituido un segundo avance, como movimiento mundial ha afianzado los derechos humanos en las normas de las distintas culturas del mundo. Durante los últimos 50 años ha surgido un sistema internacional de derechos humanos y durante el último decenio ha aumentado rápidamente el número de adhesiones a dicho sistema.

La lucha contra la discriminación también ha conducido al surgimiento de los movimientos de derechos civiles y en contra del racismo en todo el mundo. La igualdad ha sido una fuerza impulsadora en todos los movimientos importantes de liberación nacional que han luchado por la libre determinación en Asia, África y América Latina y el Caribe. Las luchas de los campesinos en Asia y América Latina y el Caribe también reclamaban el fin de la discriminación. Los movimientos de derechos civiles en los Estados Unidos durante los decenios de

1950 y 1960 lograron la eliminación de las leyes de segregación de los afroamericanos.

En muchos casos las luchas trascendieron las fronteras nacionales para convertirse en luchas mundiales, como ocurrió con los movimientos de mujeres y de trabajadores.

1.5.3 El derecho de igualdad y no discriminación.

El derecho a la igualdad está consagrado en la Convención Americana y en la Declaración Americana de derechos del hombre, y en ellas se prohíbe a los estados toda discriminación por razones de sexo tanto en la ley como de hecho a través de sus agentes.

Se presenta además como un principio fundamental consagrado en los instrumentos internacionales, de manera particular en la Convención sobre los Derechos de la mujer embarazada.

El concepto de Igualdad, es un concepto que compromete profundamente la visión política del Estado, no obstante la confusión surge a cada instante, pues la igualdad jamás se encuentra desvinculada de los conceptos de libertad y derecho, conceptos de suyo polémicos que induce a confusión.

La discriminación conceptualmente es una conducta sistemáticamente injusta y desigual contra un grupo humano determinado, Discriminar consiste en privarle a un grupo humano de los mismos derechos que disfrutaban otros.

Esta discriminación puede revestir muchas formas dependiendo del criterio empleado por el ente discriminador (sujeto activo), así tenemos discriminación religiosa, racial, por razón de sexo, por extracción social, económica, política, lingüística y genética entre otras.

De manera especial este derecho de igualdad y no discriminación consta como un derecho fundamental de todas las personas, así en el Art. 11 numeral 2, establece:

“Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.”

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

La igualdad y la no discriminación son dos conceptos que se encuentran estrechamente vinculados.

En el pasado, el derecho a la no discriminación era considerado como el aspecto negativo del derecho a la igualdad, de manera que cualquier infracción a este derecho era considerada como discriminatoria; cuando refiere que la igualdad y el derecho a la no discriminación son conceptos diferentes, aunque sí guardan una relación de género (igualdad) a especie (prohibición de discriminación).

En otras palabras, en la actualidad, el mandato de no discriminación ha adquirido un sentido autónomo, específico y concreto y, en tal virtud, es dable colegir que no toda vulneración del derecho a la igualdad constituye un acto discriminatorio, pero toda vulneración del derecho a la no discriminación constituye una afectación al derecho a la igualdad.

Para calificar como discriminatoria una conducta o acto determinado resulta necesario observar la concurrencia de 3 tres elementos:

- 1.- Un trato diferenciado o desigual;
- 2.- Un motivo o razón prohibida por las normas (raza, origen, sexo, identidad étnica o cultural, religión, opinión, filiación política, preferencias sexuales, indumentaria o de cualquier otra índole) y;
- 3.- Un objetivo o un resultado que anule o menoscabe el reconocimiento, ejercicio y goce de un derecho.

Asimismo, habrá que recordar que existe normatividad internacional que consagra la defensa de las personas frente a actos de discriminación, es decir, en el ámbito internacional la prohibición de la discriminación se encuentra prevista en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 2.1, 7 y 23), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (2.1, 3, 4.1, 20.2, 23.4, 24.1 y 26) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1.1, 13.5, 17.2, 24 y 27.1).

Del mismo modo, al lado de estos instrumentos generales existen otros tratados específicos que prohíben la discriminación, tales como:

- 1.- La convención Internacional sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación Contra la Mujer;
- 2.- La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad;
- 3.- La Convención Interamericana para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra la mujer, “CONVENCIÓN BELÉM DO PARA 1984”; en la misma que establece en su Art. 3 Derecho a una vida libre de violencia. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. También constituye en discriminación o violencia laboral en contra de las mujeres cuando existe rechazo laboral en los ámbitos de trabajo públicos y privados y cuando obstaculizan su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre el estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.

Constituye también violencia contra la mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igualdad remuneración por igual tarea o función asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

3.- la Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Declaración de Dubrán, Sudáfrica), en su cuestión general 6 seis refiere: “Afirmamos asimismo que todos los pueblos e individuos constituyen una única familia humana rica en su diversidad, Han contribuido al progreso de las Civilizaciones y las culturas que constituyen el patrimonio común de la humanidad. La preservación y el fomento de la tolerancia, el pluralismo y el respeto de la diversidad pueden producir sociedades más abiertas”.

Así, los referidos instrumentos internacionales establecen la obligación de los Estados, nuestro país es uno de ellos, de prevenir los actos de discriminación, garantizar su proscripción en los ordenamientos internos, así como investigar los hechos y sancionar a los responsables de los mismos.

De esta modo, la discriminación constituye una problemática extendida que se encuentra presente en los diversos ámbitos de nuestra sociedad, esto es, se trata de prácticas que deshumanizan a las personas por atacar la dignidad misma del ser humano y que son un obstáculo para la integración y cohesión social; por ello, a lo largo del devenir de la historia de la humanidad la discriminación ha contribuido con el proceso de exclusión social y a la negación de las personas que son consideradas diferentes.

Bajo esta óptica, la discriminación es uno de los problemas más graves que afecta a la sociedad, pues perpetúa un contexto de desintegración de parte de ciertos sectores e instituciones contra aquellos que son considerados como diferentes y hasta inferiores, es decir, la existencia de prácticas discriminatorias en nuestra colectividad es amplia y frecuente, sus manifestaciones se encuentran presentes en

la mayoría de las interacciones sociales; de ahí que, frente a esta situación el Estado debe desplegar una política pública consistente y eficaz que permita revertir esta problemática.

1.5.4 Formas de Discriminación

1.5.4.1 Discriminación de género

1.5.4.1.1 Definición

Género es la unidad biosocio cultural construida sobre el cuerpo, que no describe a la mujer o al hombre, si no que describe la relación que se establece entre ellos a partir de una construcción social.

Según GONZALES, Arenas Eduardo Alfonso, (2009), Crítica a la Discriminación de Género, “La discriminación de género es una forma de relación donde se utiliza la fuerza física o psicológica para imponer, desde una posición de superioridad frente a alguien que no se reconoce como igual” pág., 120.

Se considera que la discriminación de género es un problema universal, no conoce límites geográficos culturales o de riqueza, es una manifestación de relación de poder históricamente fundada en la desigualdad.

1.5.4.1.2 Tipos de discriminación en contra de la mujer embarazada

Discriminación Social.- Es aquella a la que se ven afectados los grupos de más bajo nivel socioeconómico con respecto a los que están en una mejor posición en esta escala. Es común que el factor social sea determinante en el momento de buscar trabajo, y es probable que personas de un estrato más alto ocupen cargos por sobre otros candidatos más capacitados, pero de un nivel socioeconómico más bajo.

1.5.4.1.3 Discriminación Laboral

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Dentro de una empresa el hecho de no contratar a una mujer por su estado o despedirla por el mismo, es causa suficiente de ilegalidad y por lo tanto de discriminación; es necesario que se realicen denuncias y exista un organismo especializado, con la finalidad de que la mujer embarazada no sufra de discriminaciones y disgregaciones cuando ésta tiene la necesidad de trabajar.

Con ello, se impulsa a los legisladores a realizar una reforma laboral en la que sí se preocupen por la defensa del género femenino, respaldando los derechos tanto de la madre como de su hijo.

Según JEFFREY, Reitz, (2008), Derechos Durante El Embarazo Y Parto “se define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado” pág., 205.

1.5.4.1.4 Discriminación en el empleo

Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.

1.5.4.1.5 Discriminación ocupacional

Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

1.5.4.1.6 Discriminación Sexual.

Esta discriminación nace al hacer diferencias por motivos de género. En los últimos años hemos observado una creciente incorporación de la mujer en la sociedad y ello se debe a sus deseos de participar en condiciones de igualdad en los centros de decisión en el mercado del trabajo, en la educación y en la vida política, pero aún se puede ver grandes muestras de discriminación solo por su sexo, como por ejemplo en los menores salarios que reciben o en la menor tasa de ocupación laboral que poseen.

1.6 Consecuencias de discriminación en contra de la mujer embarazada.

1.6.1 Desde el punto de vista psicológico

Según MUNDUATE Jaca, Lourdes, (2008), Psicología de las Relaciones Laborales, “En nuestra sociedad existe una cultura discriminatoria hacia la mujer, y con frecuencia existen abusos de poder o autoridad, y estos pueden causar daños psicológicos, patrimoniales a las mujeres” pág. 132.

Según la escuela de psicoanálisis Freudiana sostiene que discriminación es un acto necesario y saludable que todo individuo debe realizar cuando se separa del cuerpo de la madre, donde existió en un estado de completud, o sea con todas sus necesidades satisfechas. No obstante, esta discriminación genera resentimiento dado el sufrimiento por el goce de lo perdido lo cual inconscientemente se desplaza hacia un elemento externo, o sea a un tercero que se culpa de esa separación.

Según RAMOS Víctor, Manual de Psicología, (2009), "Discriminación es el comportamiento negativo con respecto a los miembros de un grupo diferente, hacia el cual se tienen prejuicios y estereotipos determinados” pág. 112.

Se considera a la discriminación como actitud de negar a individuos o grupos a una igualdad en el trato que ellos desearían disfrutar, por ejemplo, cuando se niega a los miembros de un determinado grupo el derecho de integrarse a un barrio, ciudad, trabajo, escuela o país, o de conservar sus tradiciones religiosas y culturales.

Este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganen un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

Criterio para mejorar la aplicación de los derechos de las mujeres embarazadas.

Nuestra legislación laboral presenta un sistema de derechos que protegen a los trabajadores en general, sin embargo no es necesario para el efectivo goce de los derechos consagrados en la Constitución de la República especialmente cuando se trata de ejecutar los derechos y las garantías de las mujeres embarazadas, de esto nace la necesidad de reforma de ley al Código de Trabajo.

Se busca que el rechazo laboral hacia la gestante sea tomado como una violación a los derechos humanos y constitucionales, imponiendo para esto una sanción que dignifique a la víctima de tal acto, se debe impedir que los empleadores o empresarios tengan la libertad para rechazar la mano de obra femenina en estado de embarazo.

La aplicación de una sanción a los que violen esta disposición, debe ir enfocada desde una sanción pecuniaria hasta una de prisión, conforme al fundamento que se ha utilizado para no contratar a una gestante dentro del campo laboral.

Es necesaria una protección legal, se requiere en un inicio el replanteamiento de los papeles del empleador y trabajador, con el fin de que los últimos respondan a las expectativas de la empresa.

Es el Estado ecuatoriano quien debe implantar al sistema laboral las sanciones a los que utilizan el rechazo laboral como una forma de negar empleo a las mujeres embarazadas; más que la imposición debe velar por la ejecución y la aplicación, ya que de nada servirá que únicamente conste en la legislación si la hora aplicar una sanción siga prevaleciendo la ineficacia.

Es momento de frenar la discriminación hacia la mujer, pero sobre todo a la vida.
Se trata de una tarea social y política, humana y de formación al ser humano,
desde su niñez.

CAPITULO II

2. BREVE CARACTERIZACIÓN SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO

Al referirse a los derechos laborales de la mujer embarazada, Como hemos analizado, trata de los derechos que le favorecen a la gestante por encontrarse inmersa, ya prestando sus servicios lícitos y personales dentro del campo laboral, derechos que les son garantizados en la constitución, legislación laboral y demás leyes similares.

Pero al referirse a la gestante que solicita un empleo, los Derechos son violentados, al rechazar por su condición; en el campo laboral es en donde se dan este tipo de discriminación, acto que hasta ahora no es castigado por la ley porque no está establecido en el ordenamiento jurídico la prohibición de negarse a contratar a una mujer por su estado de embarazo.

A estas mujeres también se les debe considerar un grupo vulnerable, porque su condición es de cuidado y protección mientras nazca la criatura y por lo tanto también debe tener una protección, algo le garantice acceder al campo laboral sin importar el embarazo por el que este atravesando en ese momento.

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva porque nos permitirá establecer el comportamiento y las características de la situación de la variable que debe ser estudiada en el campo laboral, así también es importante describir el hecho tal como se presenta en la realidad. La investigación a realizarse determinara el nivel alto que existe en nuestro país de rechazo laboral a las mujeres embarazadas en las entidades públicas y privadas, con esto podemos determinar alternativas.

2.1.2 Metodología

La postulante ha determinado hacer uso de la metodología no experimental porque no se va a cambiar ni a manipular las variables.

2.1.3. Unidad de estudio.

La presente investigación está dirigida a todas las personas que están inmersas en los derechos laborales de las mujeres embarazadas, y que de una u otra manera conocen de los rechazos laborales de la que son víctimas.

Juez de trabajo	1
Inspectores de trabajo	5
Mujeres embarazadas	30
Abogados	236
TOTAL	272

Para la extracción de la muestra, se aplicara la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N}{E^2 (N-1)+1}$$

$$n = \frac{572}{(0,05)^2(572-1)+1}$$

$$n = \frac{572}{(0,0025)(571)+1}$$

$$n = \frac{572}{1,43+1}$$

$$n = \frac{572}{2,43}$$

n= 235

2.1.4 Métodos

Para la presente investigación del análisis social de los derechos laborales de la mujer embarazada se aplicará los métodos: teórico, empírico y estadístico, que permita seguir un proceso lógico y científico y alcanzar los objetivos planteados hasta llegar al procesamiento y tabulación de datos.

2.1.4.1 Método Inductivo.

Este método nos permite razonar lo que nos conllevar de lo particular a lo general; de una parte a un todo, conducen a la generalización.

2.1.4.2 Analítico

El Método analítico permite distinguirlos elementos de un fenómeno y se procede a revisar de forma ordenada a cada uno por separado. En la presente investigación nos permite sintetizar y analizar las causas de rechazo laboral a las mujeres embarazadas.

2.1.4.3 Dialéctico.

Este se constituye en un proceso lógico para llegar a la verdad, y también considerado como un proceso de pensamiento y de comunicación.

2.14.4 Método Estadístico.

La estadística porque permitirá que a través de la media aritmética y frecuencias analizar e interpretar los resultados que a través de la técnica del muestreo que nos ayudará a seleccionar la Muestra del Universo, misma que debe ser representativa al total del universo para que los datos sean generalizados a la población investigada.

2.2 Técnicas.

2.2.1 Encuesta

Permitirá aplicar un cuestionario adecuadamente organizado, a un grupo de mujeres o grupos sociales que intervendrán en la investigación.

Esta técnica debidamente estructurada permitirá recopilar la información referente al tema de investigación.

2.3 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS SEÑORES INSPECTORES DE TRABAJO.

1. ¿Conoce usted cuales son los Derechos Humanos de las mujeres embarazadas?

Cuadro N° 01

Conocimiento de derechos humanos

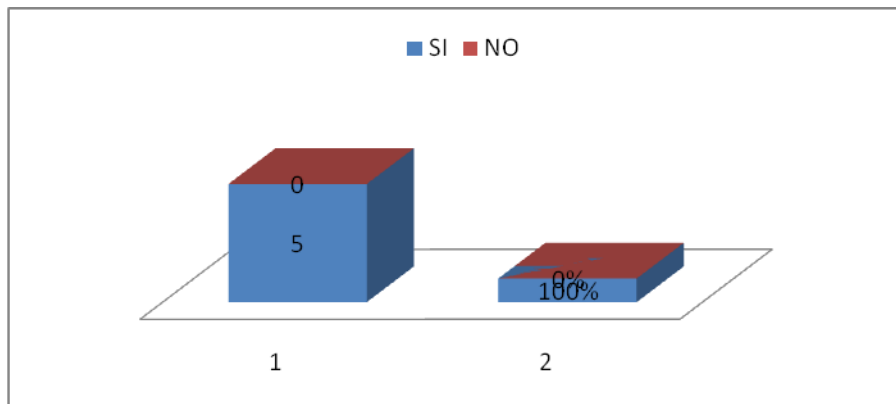
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 01

Conocimiento de derechos humanos



Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Luego del procedimiento de las encuestas efectuadas, se determinan que los 5 señores Inspectores de Trabajo que representan el 100%, conocen de los derechos laborales de la mujer embarazada, puesto que es una de sus funciones, conocer en lo que atañe al campo laboral.

2. ¿Cree usted, que las mujeres embarazadas tienen suficiente conocimiento acerca de sus derechos?

Cuadro N° 2

Las mujeres embarazadas conocen sus derechos

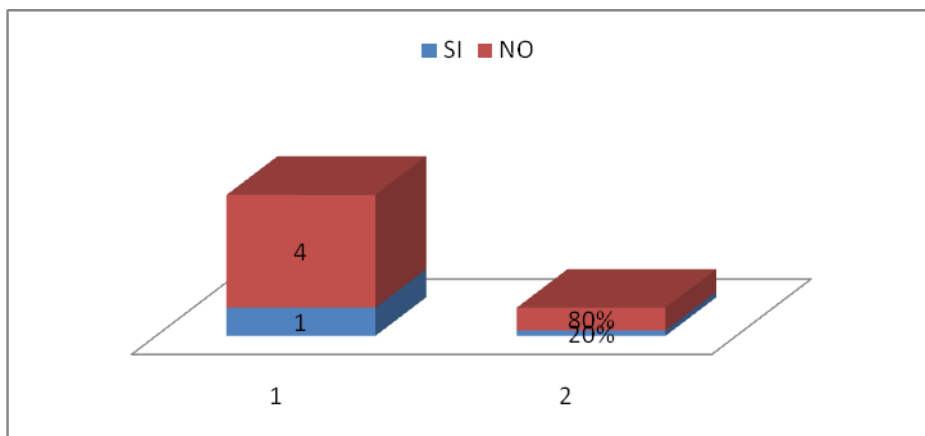
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 2

Las mujeres embarazadas conocen sus derechos



Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Después de procesar las encuestas realizadas, se determina que el 80% de los Inspectores de Trabajo, con la actual corriente que se vive, creen que las mujeres embarazadas carecen de conocimiento acerca de sus derechos. Puesto que con facilidad son víctimas de este tipo de discriminación por embarazo dentro del campo laboral.

3. ¿Conoce usted algún caso de rechazo laboral a una mujer en estado de gestación?

Cuadro N° 3

Rechazo laboral en estado de gestación

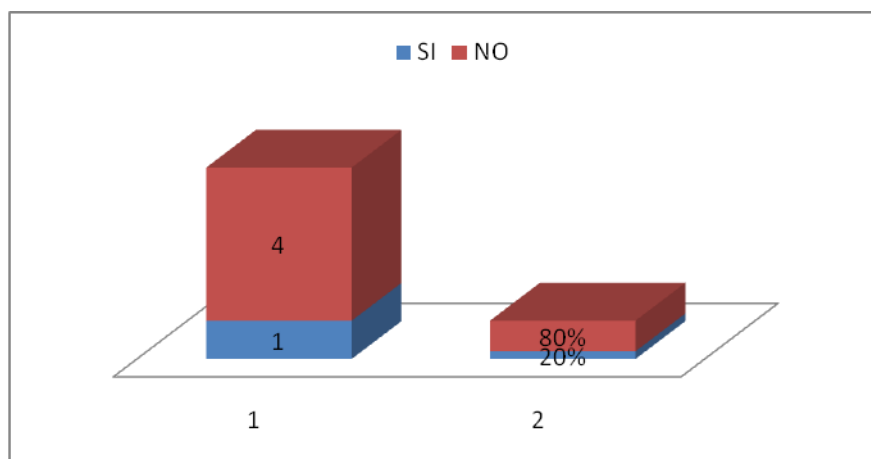
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	4	80%0%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 3

Rechazo laboral en estado de gestación



Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las encuestas a los señores inspectores de trabajo se desprende que 4 que representan el 80%, conocen casos de rechazo laboral a una mujer en estado de gestación, no han tenido casos de esa naturaleza que resolver, y puede ser porque existe la garantía de la libertad de contratación, pero eso no significa que deben dar menos probabilidad de ser contratada

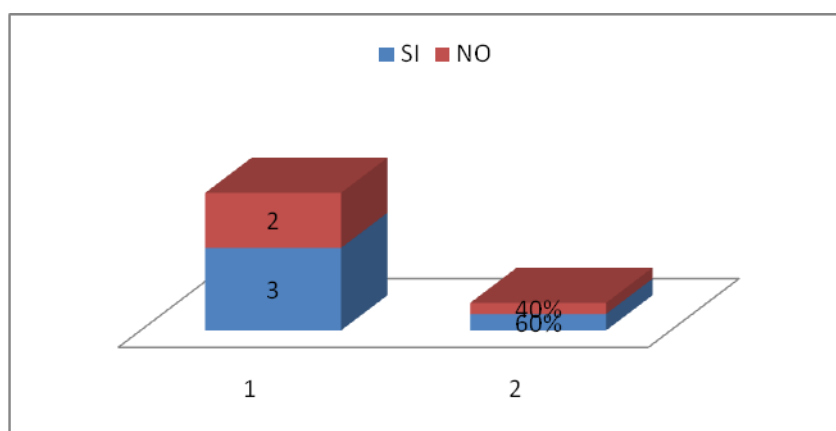
4. ¿Considera usted necesario que las instituciones privadas y públicas sean sancionadas, por negar el acceso al trabajo a la mujer por su estado de gestación?

Cuadro N° 4
Sanciones a instituciones

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 4
Sanciones a instituciones



Fuente: Inspectores de trabajo
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los 5 inspectores de trabajo que representan el 60%, consideran que debe existir una sanción para enmendar el rechazo a una mujer en estado de gestación dentro del campo labor a la. Las sanciones deben ir de cuerdo los argumentos que fueron utilizados para negar el acceso un puesto de trabajo.

5. ¿Conoce usted algún caso de discriminación en el trabajo, por hallarse embarazada?

Cuadro N° 5

Discriminación en el trabajo

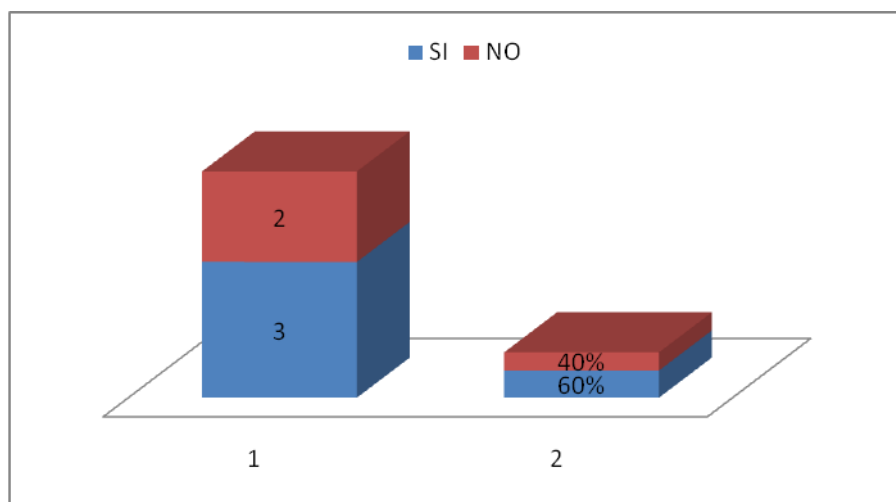
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 5

Discriminación en el trabajo



Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la encuesta realizada se desprende que de los cinco inspectores de trabajo, el 60% conocen casos de rechazo laboral a la mujer en estado de gestación. Lo que significa que en la provincia es común encontrarse con estos casos pero que quedan en la indefensión.

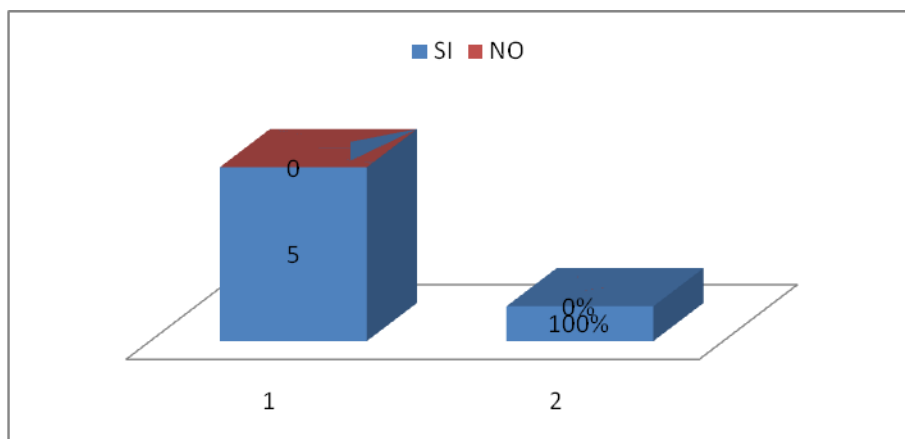
6. ¿Considera usted que debería ampliarse la normativa, en relación a garantizar el acceso al empleo a una mujer en estado de gestación?

Cuadro N° 6
Ampliación de la normativa

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 6
Ampliación de la normativa



Fuente: Inspectores de trabajo
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la encuesta efectuada se desprende que los señores inspectores de trabajo, el 100% está de acuerdo en que se debería ampliarse la normativa en beneficio de la mujer embarazada, para que el acceso al trabajo no sea condicionado por embarazo, puesto que viene a ser una discriminación.

7. ¿Considera usted que las medidas de protección a la mujer embarazada, para el acceso al trabajo son adecuadas en la Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 7

Medidas de protección

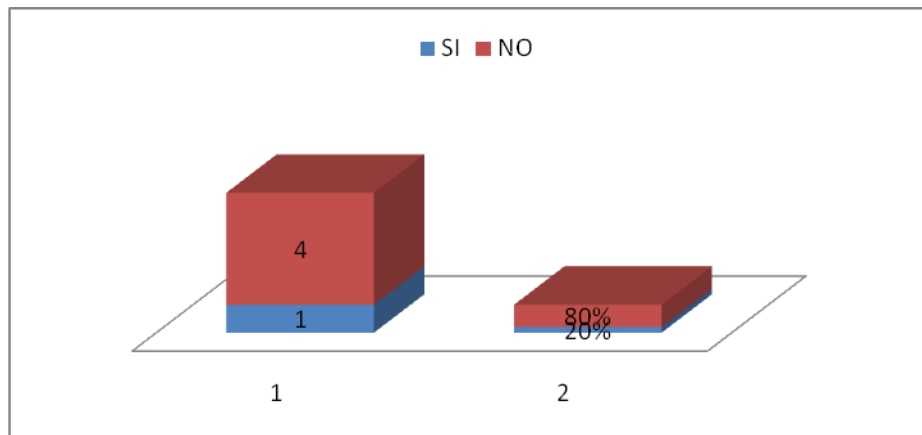
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 7

Medidas de protección



Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Como profesionales y por la práctica de derecho laboral, los cuatro es decir 80% de Inspectores de Trabajo, manifiestan que en esta Provincia de Cotopaxi no todas las empresas cumplen con las exigencias de la ley, como es el de contar con todas las medidas necesarias ni adecuadas para que una mujer en estado de gestación acceda a un empleo sin el riesgo de peligro.

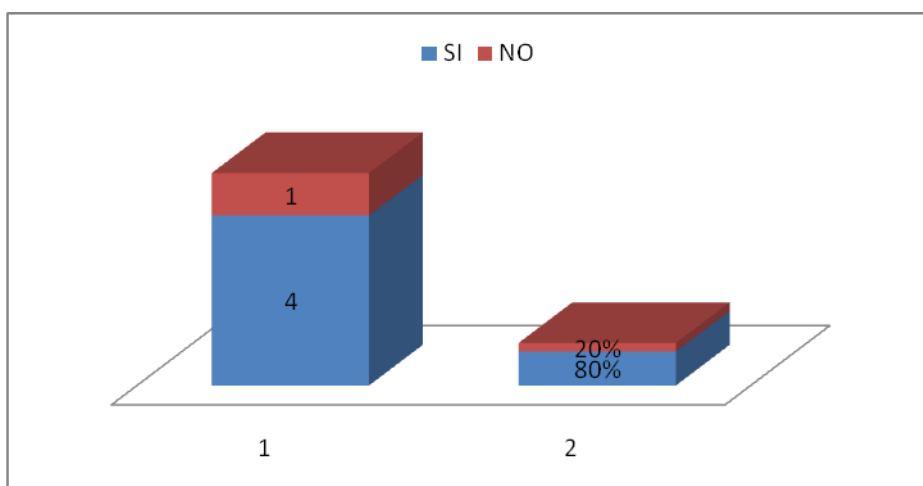
8. ¿Usted como profesional del derecho solicitaría una indemnización por discriminación a la mujer embarazada dentro del campo laboral?

Cuadro N° 8
Indemnización por discriminación

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 8
Indemnización por discriminación



Fuente: Inspectores de trabajo
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los señores Inspectores de Trabajo consideran, el 80% que se debería reclamar una indemnización por tratarse de un acto despreciable y discriminatorio en contra de la mujer en estado de gestación y que se trata de un derecho mediante el cual pueden llevar el sustento sus familias, y son muchos los casos que se tratan de mujeres solteras que son jefas de hogar.

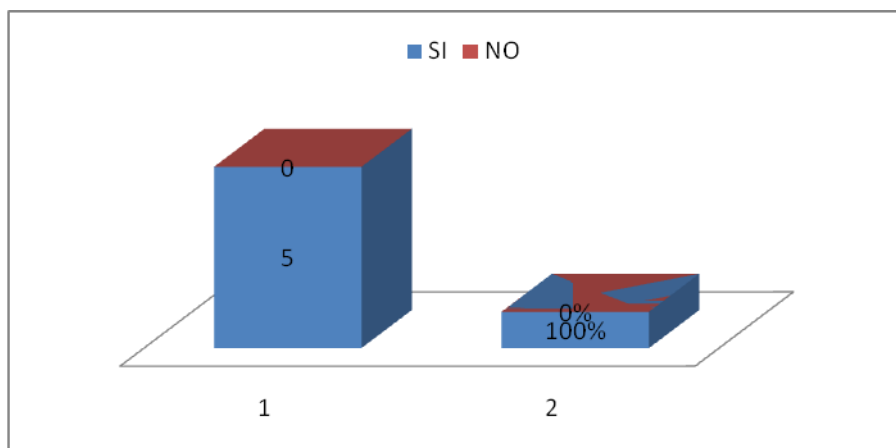
9. ¿Considera usted que debe reformarse el código laboral, en lo que respecta a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

Cuadro N° 9
Reforma del código laboral

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 9
Reforma del código laboral



Fuente: Inspectores de trabajo
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los 5 profesionales, es decir el 100% de los Inspectores de Trabajo que fueron encuestados, consideran que hace falta una reforma al Código Laboral, en el que se garantice a la mujer en estado de gestación el acceso al trabajo sin discriminación, puesto que se trata de un grupo vulnerable que requiere de una fuente de empleo

10. ¿Apoyaría usted un anteproyecto de ley reformativa al código laboral, con el fin de dotar de mayores garantías a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

Cuadro N°10

Conceder garantías a las mujeres embarazadas

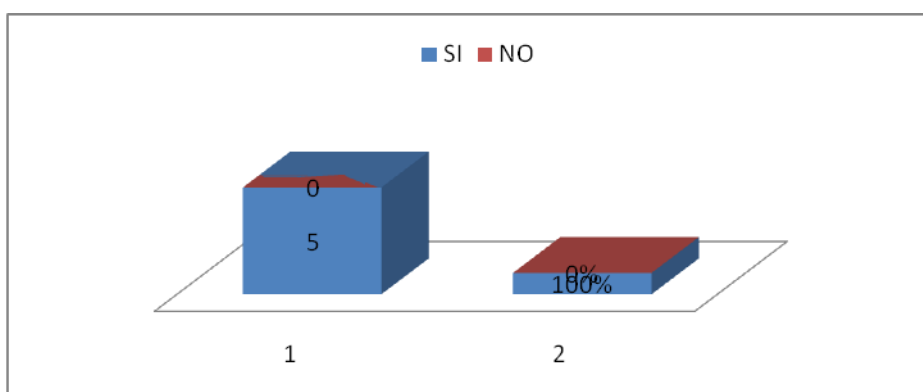
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 10

Conceder garantías a las mujeres embarazadas



Fuente: Inspectores de trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 100% de los encuestados es decir los cinco inspectores de trabajo, apoyan un anteproyecto de ley reformativa al Código Laboral, porque es en donde se debe plasmar la garantía del derecho que debe tener la mujer embarazada, acceder al campo laboral sin ningún tipo de obstáculo por su embarazo.

2.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO DE LA PROVINCIA

1. ¿Conoce usted cuales son los Derechos Humanos de las mujeres embarazadas?

Cuadro N° 11

Conocimiento de los derechos

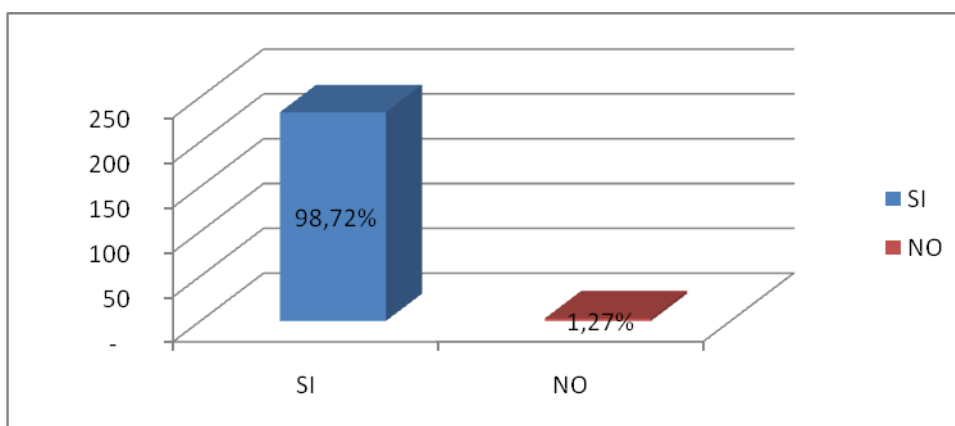
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	233	98,72%
NO	3	1,27%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 11

Conocimiento de los derechos



Fuente: Abogados

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Luego de la encuesta se determina que los 233 abogados, es decir el 98,72% dicen conocer de los derechos laborales de la mujer embarazada.

2. ¿Cree usted que las mujeres embarazadas tienen suficiente conocimiento acerca de sus derechos?

Cuadro N° 12

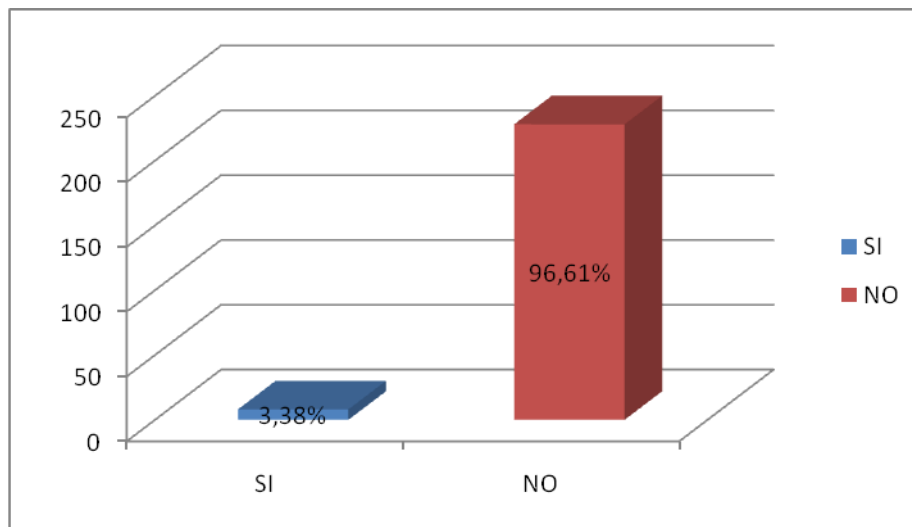
Conocen las mujeres sus derechos

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	8	3,38%
NO	228	96,61%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 12

Conocen las mujeres sus derechos



Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Después de procesar las encuestas realizadas, se determina que el 96,61% de los abogados en libre ejercicio, creen que las mujeres embarazadas no tienen suficiente conocimiento de los derechos que les son garantizados en la carta magna ni en las demás leyes, les hace falta un información clara.

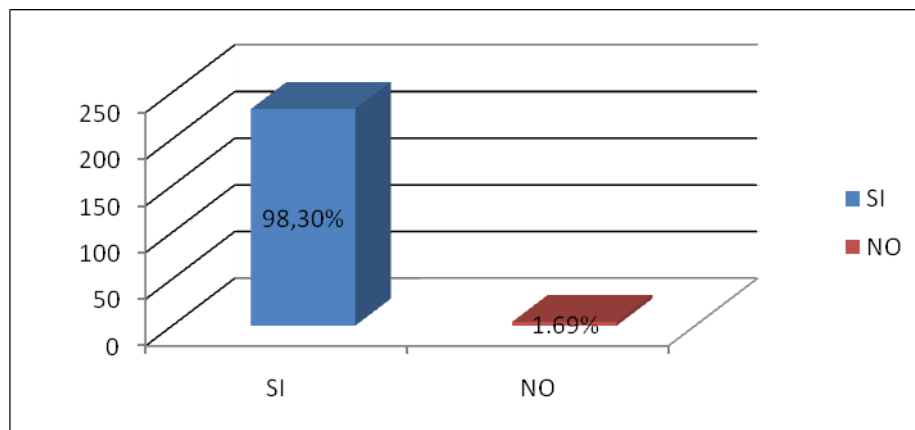
3. ¿Conoce usted algún caso de rechazo laboral a una mujer en estado de gestación?

Cuadro N° 13
Casos de rechazo laboral

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	232	98,30%
NO	4	1,69%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 13
Casos de rechazo laboral



Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las encuestas efectuadas los 236 abogados en libre ejercicio se desprende que el 98,30%, conocen de casos de rechazo laboral hacia la mujer embarazada, pero por la carencia de conocimiento y la falta de garantías que no permiten que este tipo de discriminación sean probados y castigados por las autoridades.

4. ¿Considera usted necesario que las instituciones privadas y públicas sean sancionadas por negar el acceso al trabajo a la mujer por su estado de gestación?

Cuadro N°14

Sanciones

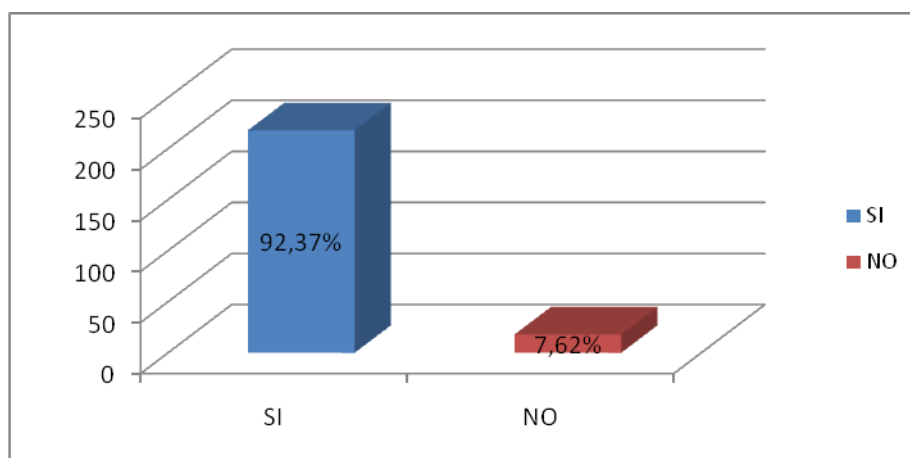
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	218	92,37%
NO	18	7,62%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 14

Sanciones



Fuente: Abogados

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los 236 abogados en libre ejercicio que fueron encuestados, 92,37% considera que tanto las instituciones públicas y privadas deben ser reguladas y sancionadas por no permitir laborar a una mujer en estado de gestación dentro de la empresa o institución que este requiriendo de personal para algún puesto de trabajo.

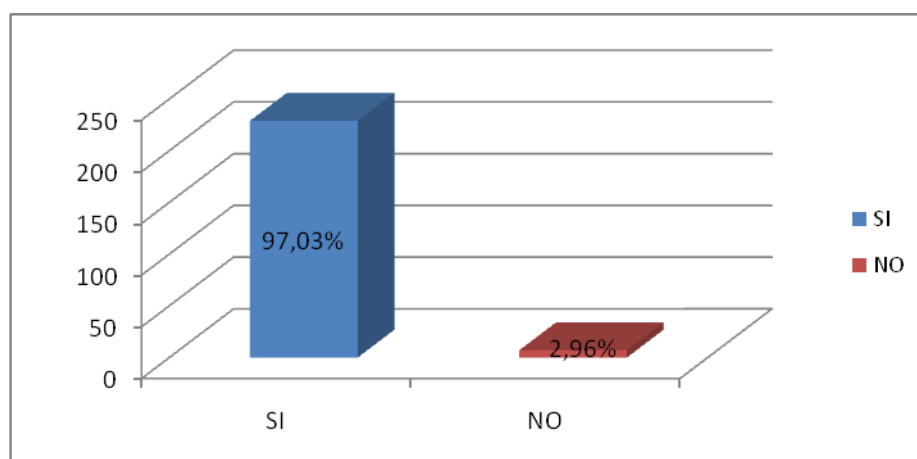
5. ¿Conoce usted algún caso de discriminación en el trabajo, por hallarse embarazada?

Cuadro N° 15
Discriminación

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	229	97,03%
NO	7	2,96%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 15
Discriminación



Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los abogados en libre ejercicio que fueron encuestados, el 97% conocen de casos de rechazo en el campo laboral, porque la mujer se encuentra embarazada, y para hacer una denuncia por este tipo de discriminación es necesario que exista una norma que respalde a la mujer gestante que solicite un puesto de trabajo y le se negado.

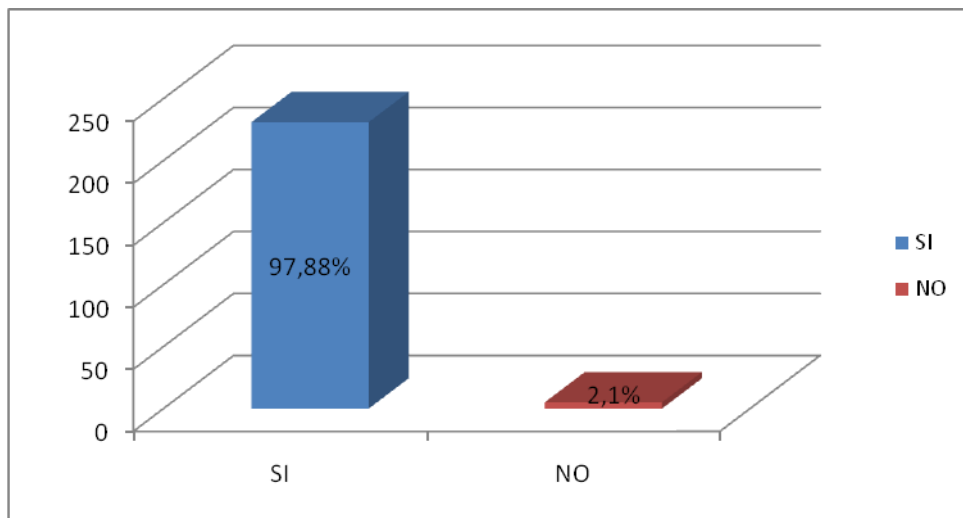
6.- Considera usted que debería ampliarse la normativa, en relación a garantizar el acceso al empleo a una mujer en estado de gestación?

Cuadro N° 16
Garantizar el acceso al empleo

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	231	97,88%
NO	5	2,10%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 16
Garantizar el acceso al empleo



Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 97,88% de los abogados encuestados es decir los 231 consideran que se debería ampliar la normativa para garantizar que las mujeres embarazadas tengan acceso a un empleo, y no sean rechazadas por el mero hecho de su embarazo, la normativa debe ser clara y precisa al momento de que la mujer en estado de gestación sea rechazada en el campo laboral.

7. ¿Considera usted que las medidas de protección a la mujer embarazada, para el acceso al trabajo son adecuadas en la Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N°17

Medidas de protección

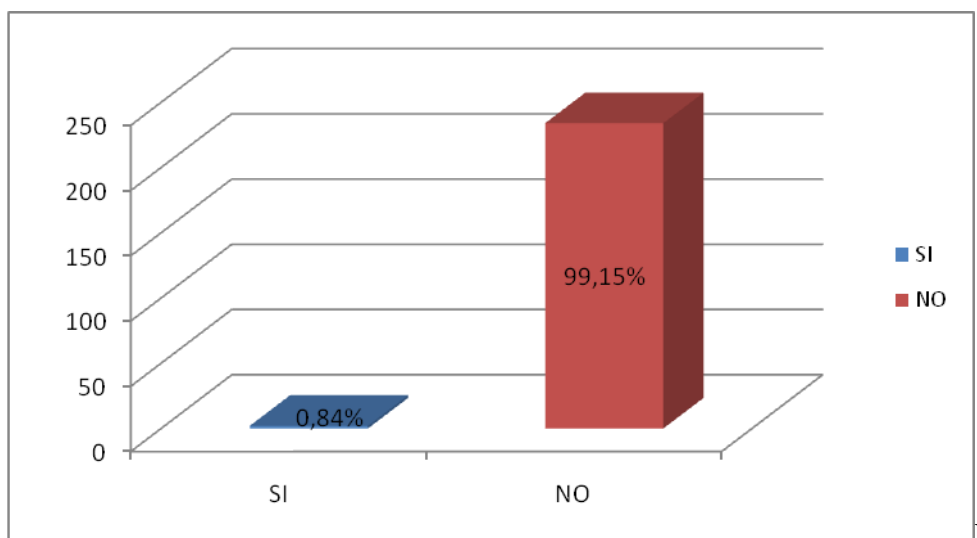
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	2	0,84%
NO	234	99,15%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 17

Medidas de protección



Fuente: Abogados

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Por la experiencia que tienen, los 234 abogados en libre ejercicio consideran que las medidas de protección para la mujer en estado de gestación no son las adecuadas, siendo este uno de los motivos para rechazar a la mujer embarazada y negar el acceso al empleo, por falta de las condiciones de seguridad, higiene etc.

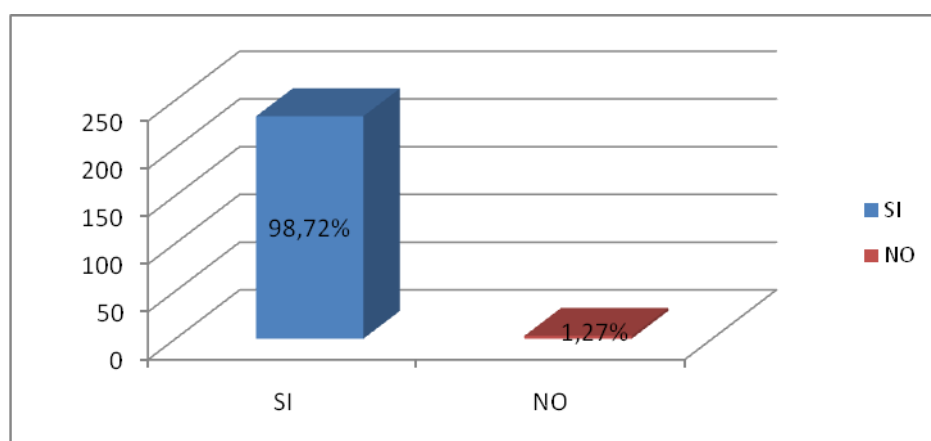
8. ¿Usted como profesional del derecho solicitaría una indemnización por discriminación a la mujer embarazada dentro del campo laboral?

Cuadro N°18
Como profesional

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	233	98,72%
NO	3	1,27%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 18
Como profesional



Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Como profesionales del derecho, consideran el 98,72% de los abogados, que si solicitarían una indemnización por un rechazo laboral a la mujer embarazada, ya que el trabajo es un derecho y un deber social que garantiza la Constitución de la República, y al no permitirle se está violando ese derecho constitucional, uno de los primordiales para que el ser humano pueda sustentar sus necesidades y la de su familia.

9. ¿Considera usted que debe reformarse el código laboral, en lo que respecta a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

Cuadro N° 19

Reformas

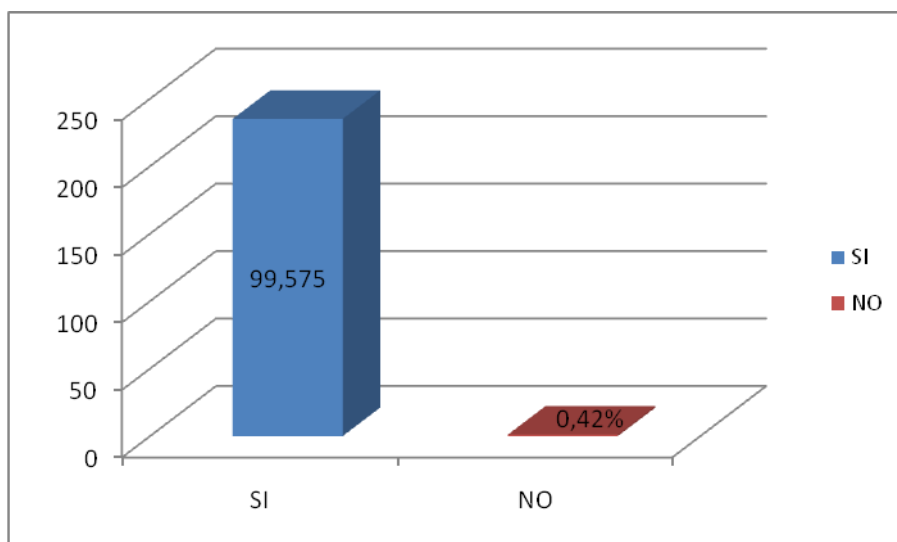
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	235	99,57,%
NO	1	0,42%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 19

Reformas



Fuente: Abogados

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Tomando como referencia las encuestas efectuadas a los señores abogados en libre ejercicio, los 235 consideran que debería darse una reforma al código laboral, en beneficio de la mujer embarazada.

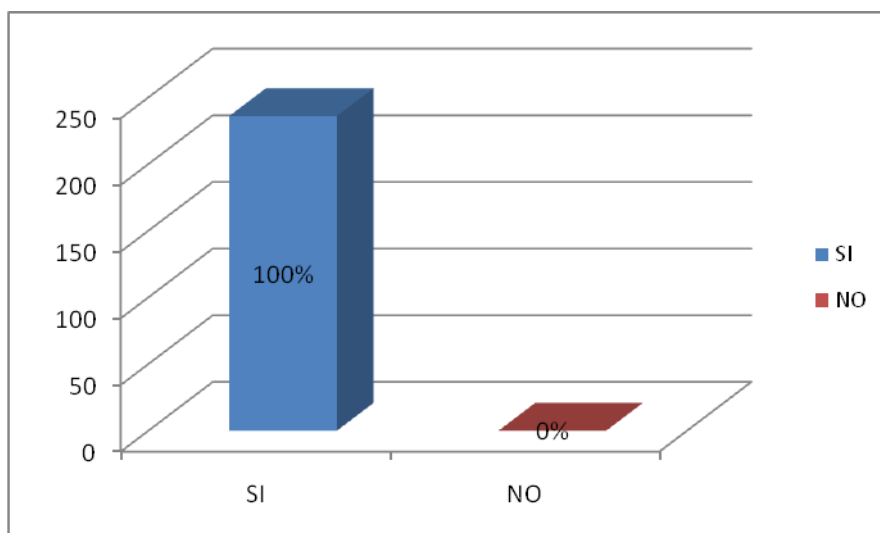
10. ¿Apoyaría usted un anteproyecto de ley reformativa al código laboral, con el fin de dotar de mayores garantías a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

Cuadro N° 20
Apoyo a anteproyecto

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	236	1000%
NO	0	0%
TOTAL	236	100%

Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 20
Apoyo a anteproyecto



Fuente: Abogados
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De todos los abogados encuestados, el 100% apoyan un anteproyecto de ley reformativa, en el que doten de mayores garantías para el acceso al trabajo a una mujer embarazada, con estos resultados es obvio que se debe presentar un anteproyecto de ley reformativa.

2.5 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LAS MUJERES EMBARZADAS.

1. ¿Conoce usted cuales son los Derechos Humanos de las mujeres embarazadas?

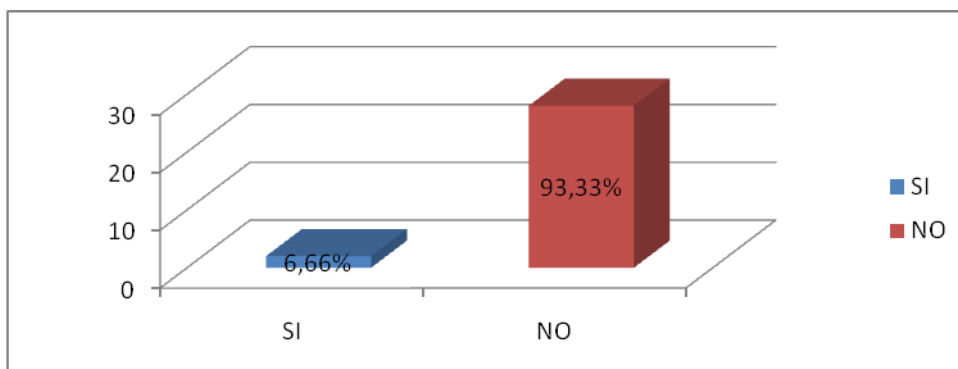
Cuadro N° 21
Derechos Humanos

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	2	6,66%
NO	28	93,33%
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 21
Derechos Humanos



Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según las respuestas de las encuestadas, se desprende que la mayoría de ellas es decir el 93,33% desconocen de los derechos humanos, mientras el 6,66% dicen conocer, lo que es evidente que incide en el crecimiento del rechazo laboral y por ende en el desempleo de este grupo vulnerable.

2. ¿Cree usted que las mujeres embarazadas tienen suficiente conocimiento acerca de sus derechos?

Cuadro N° 22

Las mujeres y sus derechos

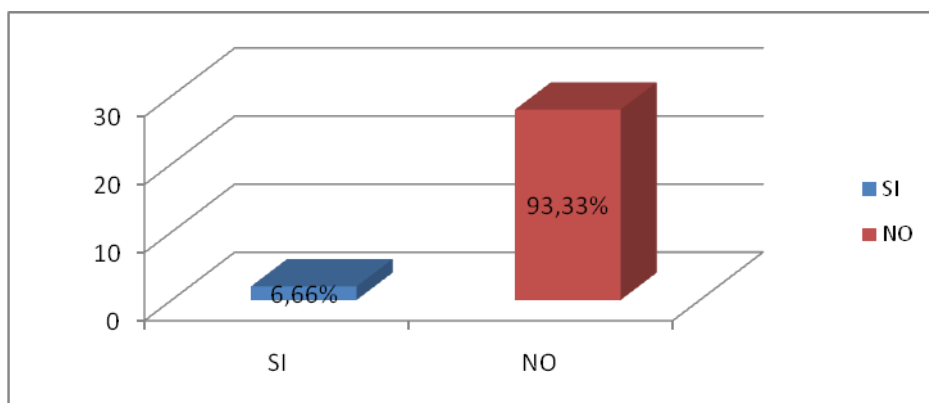
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	2	6,66%
NO	28	93,33% 71
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 22

Las mujeres y sus derechos



Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las 30 mujeres embarazadas a quienes se les hizo la encuesta, 28 es decir el 93,33 % desconocen de sus derechos humanos, al igual que la primera pregunta subsiste el desconocimiento, dando como resultado la aprobación del rechazo laboral, sin darse cuenta que es un derecho constitucional el que se ha violentado.

3. ¿Conoce usted algún caso de rechazo laboral a una mujer en estado de gestación?

Cuadro N° 23

Rechazo laboral

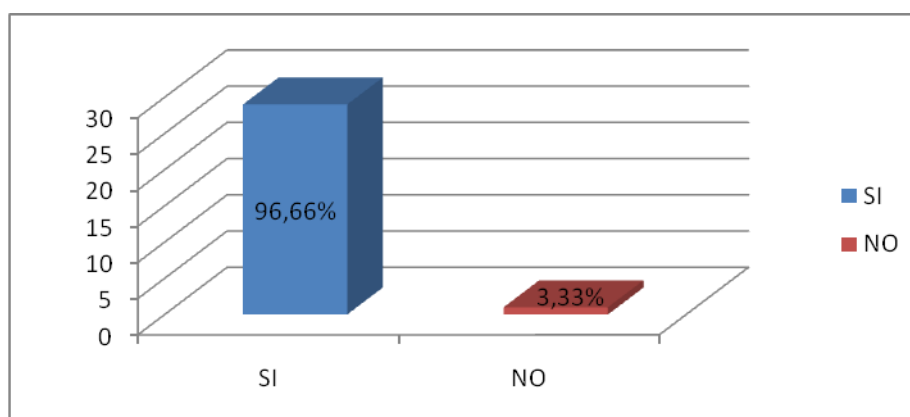
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	30	96,66%
NO	1	3,33%
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 23

Rechazo laboral



Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Las 30 mujeres encuestadas manifiestan el 96,66% que han sido víctimas de rechazo laboral, y tan solo el 3,33% manifiesta desconocer de un caso de este tipo de rechazo, esto significa que el índice de escasos conocimientos de sus derechos es muy alto, lo que implica que en nuestra Provincia principalmente es común rechazar a la mujer gestante dentro del campo laboral.

4. ¿Considera usted necesario que las instituciones privadas y públicas sean sancionadas por negar el acceso al trabajo a la mujer por su estado de gestación?

Cuadro N° 24

Niegan trabajo las instituciones públicas

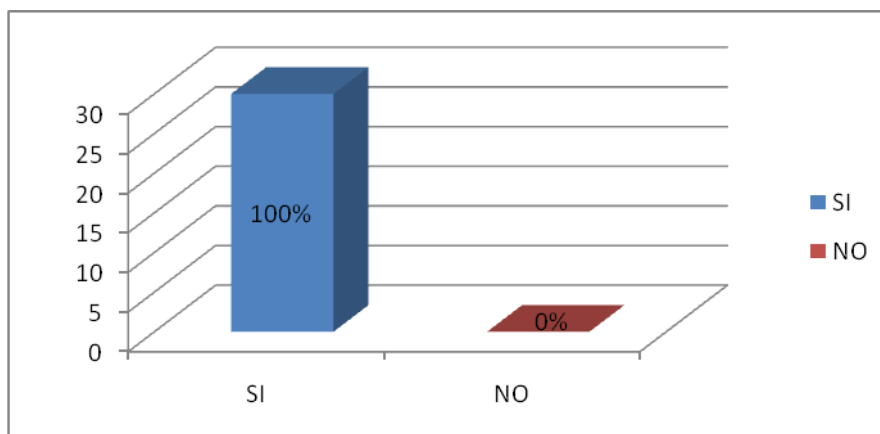
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 24

Niegan trabajo las instituciones públicas



Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la entrevista se determina que el 100% de las mujeres están de acuerdo que se impongan sanciones para las empresas que discriminen por su estado de embarazo, utilizando como argumento cualquier excusa a fin de negar el empleo a este grupo social vulnerable. Coincidentemente las respuestas son similares en su totalidad, están de acuerdo que se imponga una sanción porque han sufrido la discriminación laboral, o a sus veces han tenido que soportar la explotación laboral.

5. ¿Conoce usted algún caso de discriminación en el trabajo, por hallarse embarazada?

Cuadro N° 25

Discriminación en el embarazo

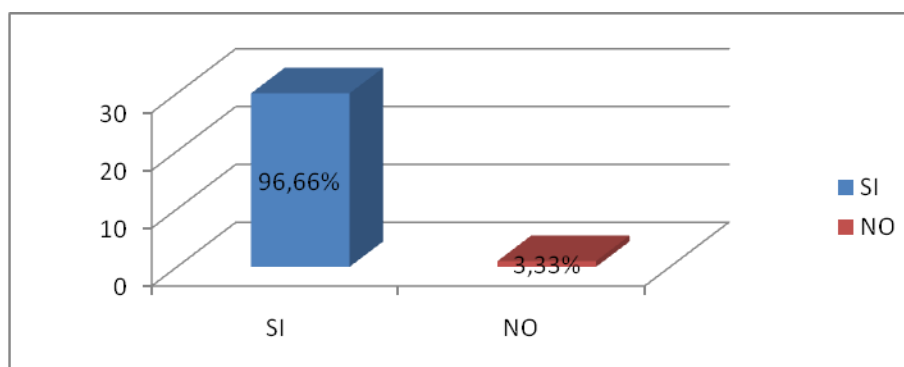
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	29	96,66%
NO	1	3,33%
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 25

Discriminación en el embarazo



Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Las encuestadas responden el 96.66% que el rechazo laboral a la mujer embarazada se da a diario en las industrias y empresas, pero en mayor porcentaje se da en las empresas privadas, el desconocimiento de los derechos han impedido que recurran a solicitar un apoyo legal, y si lo han hecho se niegan a patrocinar por la complejidad de poder probar el acto discriminatorio y violatorio de un derecho fundamental para el ser humano.

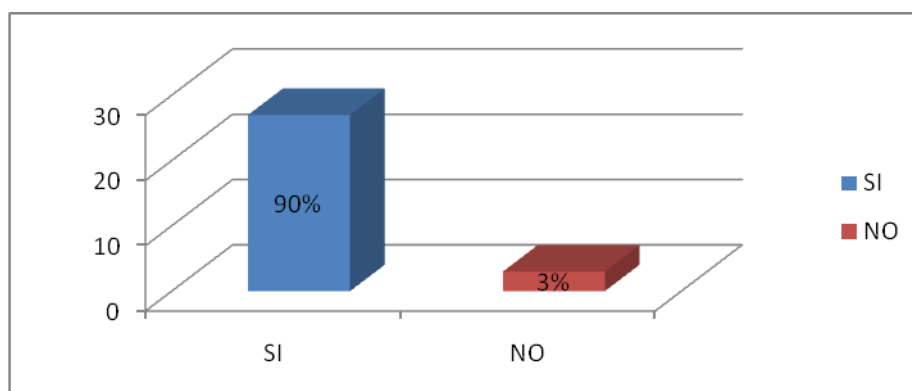
6. ¿Considera usted que debería ampliarse la normativa, en relación a garantizar el acceso al empleo a una mujer en estado de gestación?

Cuadro N° 26
Garantizar el empleo

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 26
Garantizar el empleo



Fuente: mujeres embarazadas
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las 30 entrevistadas, el 90% considera que debería ampliarse la norma, en favor de la mujer embarazada, ya que esto permitirá disminuir desempleo, mientras que es un porcentaje mínimo que no está de acuerdo, tan solo el 3% lo que significa que la mayoría cree favorable q se doten de más derechos a las mujeres en estado de gestación al momento de solicitar un empleo. La mayoría de las encuestadas consideraron positiva la ampliación de la normativa dado que eso les beneficiaría en caso de volver a ser víctimas de rechazo laboral.

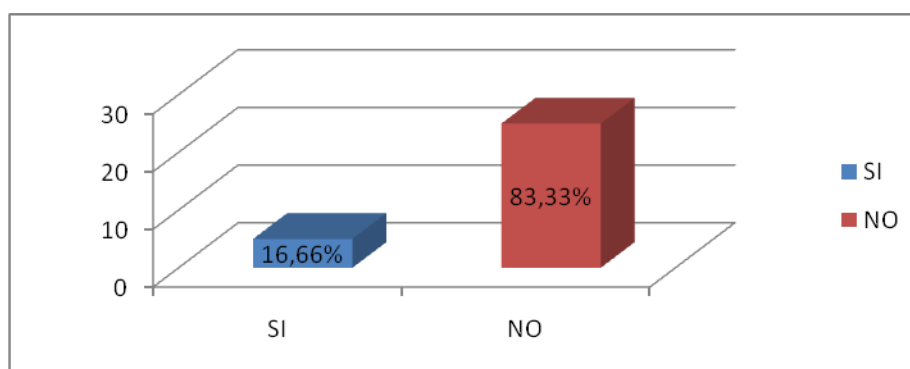
7. ¿Considera usted que las medidas de protección a la mujer embarazada, para el acceso al trabajo son adecuadas en la Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 27
Medidas de protección

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	5	16,66%
NO	25	83,33%
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas
Responsable: Investigadora

Gráfico N °27
Medidas de protección



Fuente: mujeres embarazadas
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las encuestas efectuadas el 83% manifiestan que no existen medidas adecuadas para poner a laborar a una mujer en estado de gestación, mientras que el 16,66% dicen que si existen, pero no les quieren contratar por el estado en que se encuentran y evitar los gastos que se generan al momento dar el empleo a una gestante. Las respuestas a esta pregunta son claras, no existen medidas adecuadas para recibir como trabajadora a una mujer en estado de gestación, siendo este uno de los mayores motivos para que se dé el rechazo en el campo laboral.

8. ¿Usted está de acuerdo que un profesional del derecho solicite una indemnización por discriminación a la mujer embarazada dentro del campo laboral?

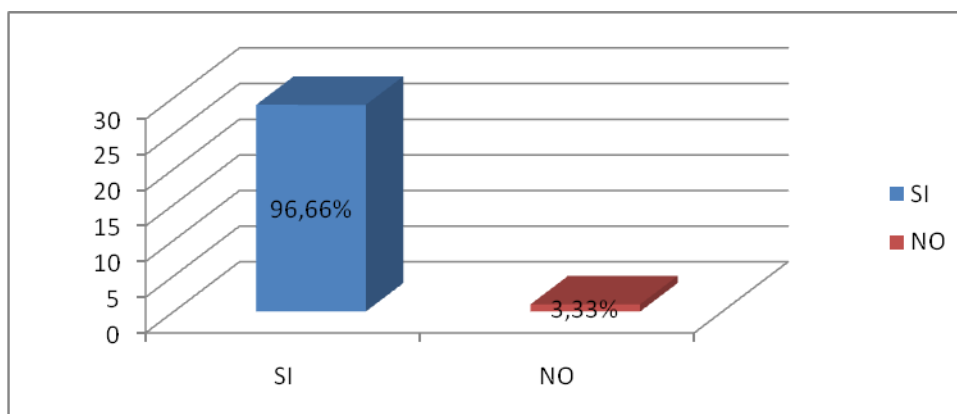
Cuadro N ° 28
Discriminación

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	29	96,66%
NO	1	3,33%
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 28
Discriminación



Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De esta entrevista se desprende que de las 29 mujeres en cinta, es decir el 96,66% apoyan la propuesta de indemnización por sufrir discriminación en el campo laboral, en cambio el 3,33% no está de acuerdo en que se reclame una indemnización por esta violación de un derecho fundamental para el ser humano. Consideran la mayoría de las encuestadas que sí deben reclamar una indemnización, por tratarse de una discriminación por embarazo.

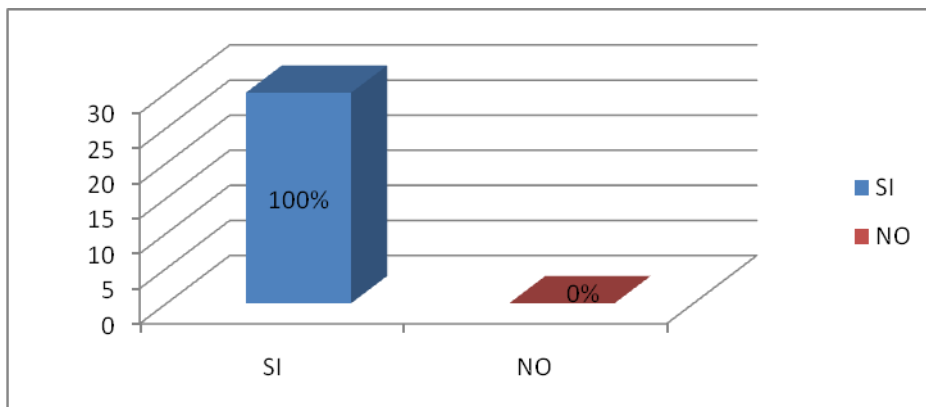
9. ¿Considera usted que debe reformarse el código laboral, en lo que respecta a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

Cuadro N° 29
Reforma de leyes

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas
Responsable: Investigadora

Gráfico N°29
Reforma de leyes



Fuente: mujeres embarazadas
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 100% de las mujeres en estado de gestación considera que se debe dar una reforma al Código d Trabajo, ya que han sido ellas las que en su debido tiempo, al estar embarazadas y solicitar un empleo les han sido negado, no les permitieron acceder al campo laboral sin discriminación, siendo este un derecho Constitucional.

10. ¿Apoyaría usted un anteproyecto de ley reformativa al código laboral, con el fin de dotar de mayores garantías a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

Cuadro N° 30

Reformativa al Código Laboral

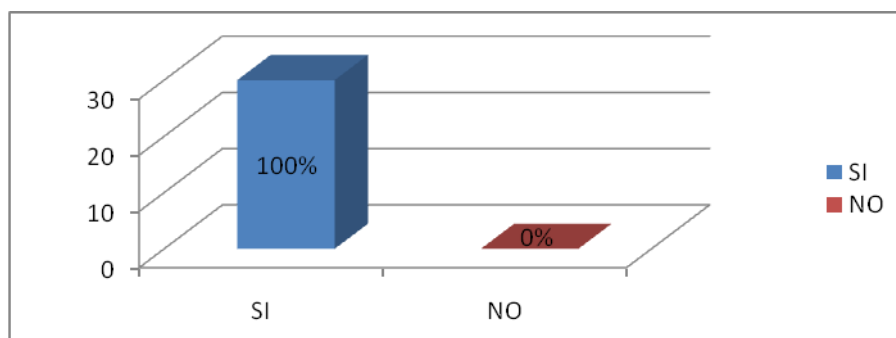
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

Grafico N° 30

Reformativa al Código Laboral



Fuente: mujeres embarazadas

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del 100% de las encuestadas, es decir las 30 mujeres apoyan un anteproyecto de ley reformativa al Código Laboral, lo que significa el requerimiento urgente de una reforma al Código, en el que asegure el acceso al campo laboral encontrándose en estado de gestación. Apoyan todas, un anteproyecto de ley reformativa al código laboral, para contar con mayores garantías de accesibilidad al campo laboral cuando se encuentren en estado de embarazo.

2.6 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA AL JUEZ DE TRABAJO.

1. ¿Conoce usted cuales son los Derechos Humanos de las mujeres embarazadas?

Cuadro N° 31

Derechos Humanos

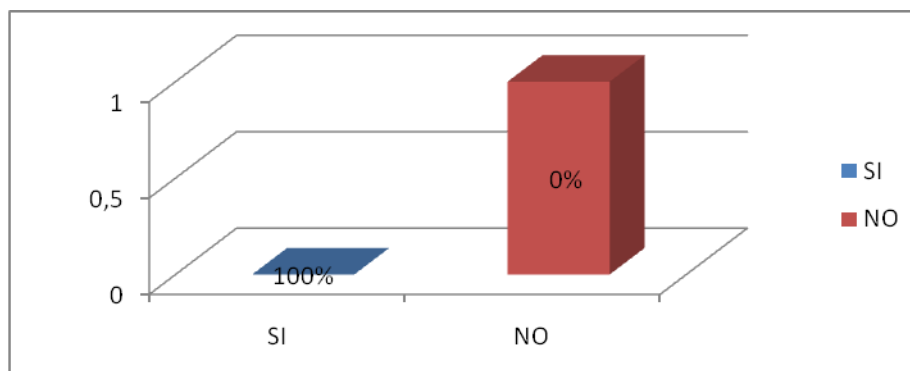
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 31

Derechos Humanos



Fuente: Juez de Trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la encuesta realizada al juez de trabajo, se desprende que el 1 que significa el 100%, manifiesta conocer de los derechos humanos de la mujer embarazada, su función hace que el juez de trabajo tenga pleno conocimiento de estos derechos importantes de las mujeres embarazadas. Manifiesta que si los conoce, y que son los derechos primordiales constitucionalizados del ser humano.

2. ¿Cree usted que las mujeres embarazadas tienen suficiente conocimiento acerca de sus derechos?

Cuadro N° 32

Mujeres embarazadas y sus derechos

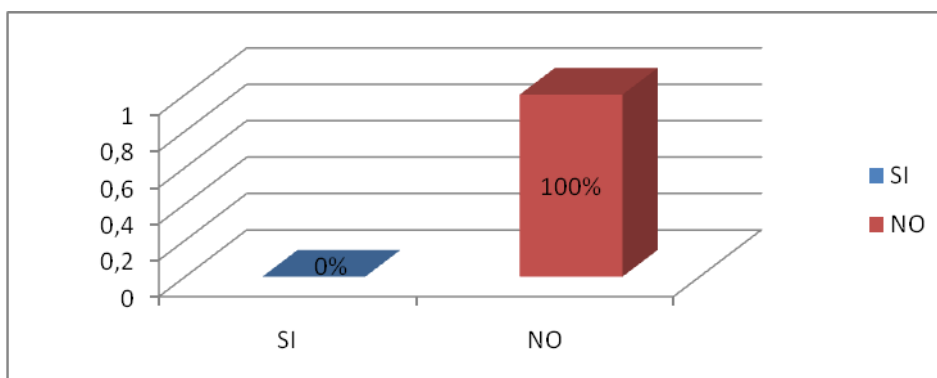
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	100%
NO	1	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 32

Mujeres embarazadas y sus derechos



Fuente: Juez de Trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El encuestado responde que las mujeres en estado de embarazo desconocen de sus derechos humanos, siendo este el principal motivo para que se dé con frecuencia la discriminación dentro del campo laboral, hace falta una figura legal que proteja en este sentido a la mujer gestante. El juez expone que las mujeres en estado de gestación carecen de conocimiento de los derechos que tienen, por lo que son víctimas de rechazo laboral con mucha facilidad.

3. ¿Conoce usted algún caso de rechazo laboral a una mujer en estado de gestación?

Cuadro N°33

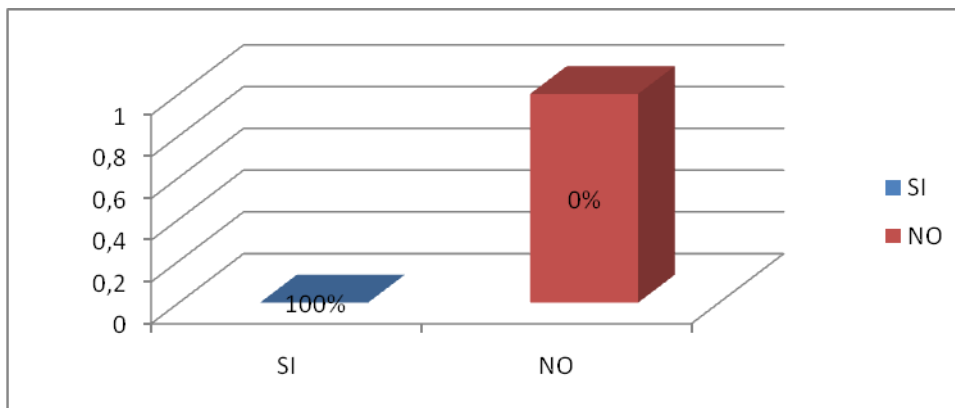
Rechazo

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	100%
NO	1	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

Grafico N° 33

Rechazo



Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según la encuesta realizada al juez de trabajo, dice conocer de estos casos por su carrera como profesional del derecho, y ahora como funcionario en el que requiere de gran conocimiento para hacer ejecutar la ley; hace falta una reforma en lo que a la aplicación de derechos constitucionales se refiere.

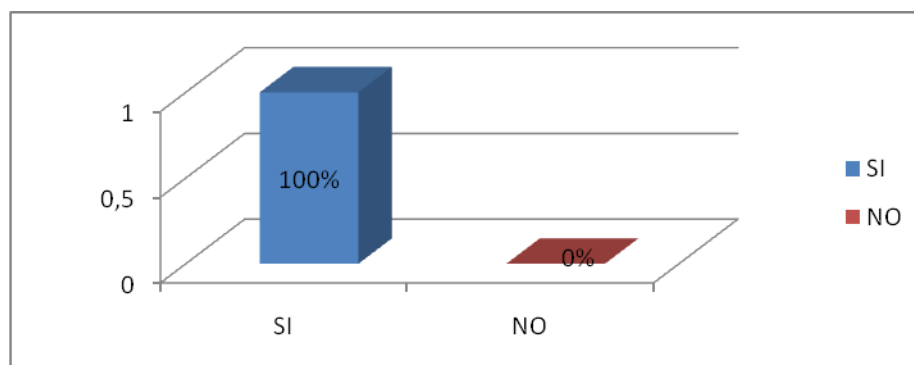
4. ¿Considera usted necesario que las instituciones privadas y públicas sean sancionadas por negar el acceso al trabajo a la mujer por su estado de gestación?

Cuadro N° 34
Negar el acceso al trabajo

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 34
Negar el acceso al trabajo



Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El funcionario encuestado expone que está de acuerdo en que debería ser sancionada, una empresa que utilice estos mecanismos de discriminación, porque de ser el caso se estaría hablando de violación de derechos constitucionales, como es el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades. El juez manifiesta que se debe también conocer los motivos para sancionar.

5. ¿Conoce usted algún caso de discriminación en el trabajo, por hallarse embarazada?

Cuadro N° 35

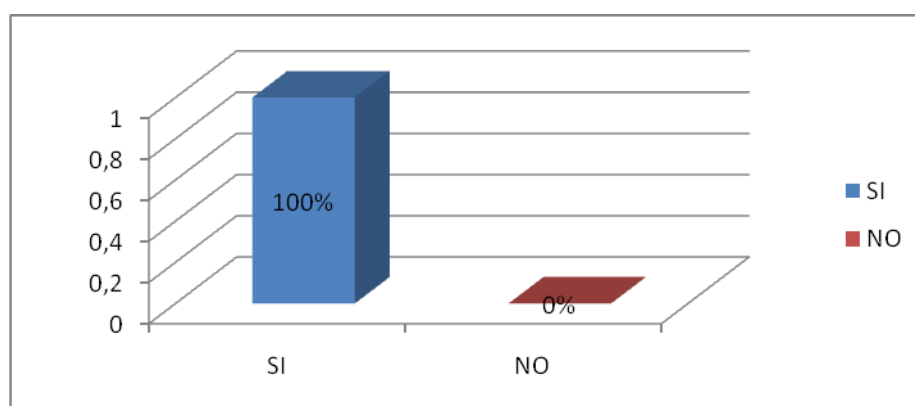
Discriminación en el embarazo

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

Gráfico N°35

Discriminación en el embarazo



Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la encuesta realizada se concluye que el Juez de Trabajo conoce de discriminación dentro del campo laboral, porque la mujer se llega a embarazarse, estos actos de discriminación son sancionados por la ley, pero no se reclaman por falta de conocimiento. El entrevistado manifiesta haber conocido de estos casos de rechazo laboral a la mujer gestante; lo que limita a la mujer a adoptar medidas legales son el desconocimiento de los derechos.

6. ¿Considera usted que debería ampliarse la normativa, en relación a garantizar el acceso al empleo a una mujer en estado de gestación?

Cuadro N° 36

Garantizar el acceso al empleo a una mujer embarazada

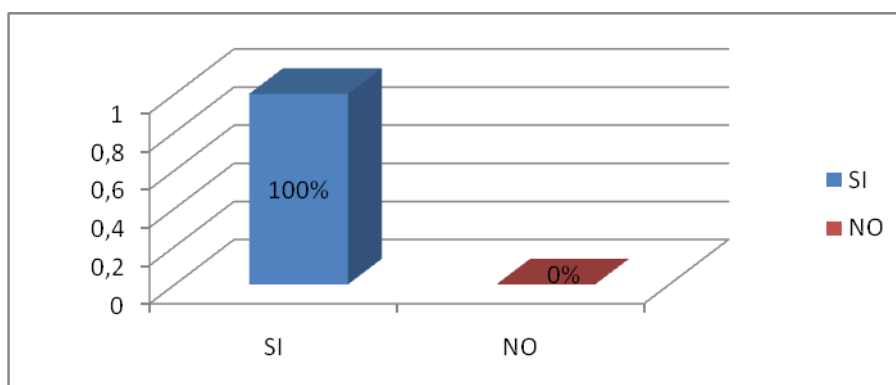
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 36

Garantizar el acceso al empleo a una mujer embarazada



Fuente: Juez de Trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El encuestado considera estar de acuerdo que se debe ampliar la normativa, para dotar de más garantías a la mujer en estado de gestación, porque son necesarios para que den mayor atención al momento de ingresar los datos para la selección de personal al campo laboral, que no se vea haga a un lado por su embarazo y se verifique su experiencia, sus destrezas y más habilidades con las que puede aportar al campo laboral. El entrevistado dice que si es necesario una reforma que dé más garantías de accesibilidad al campo laboral a las mujeres embarazadas.

7. ¿Considera usted que las medidas de protección a la mujer embarazada, para el acceso al trabajo son adecuadas en la Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 37

Protección en la Provincia de Cotopaxi

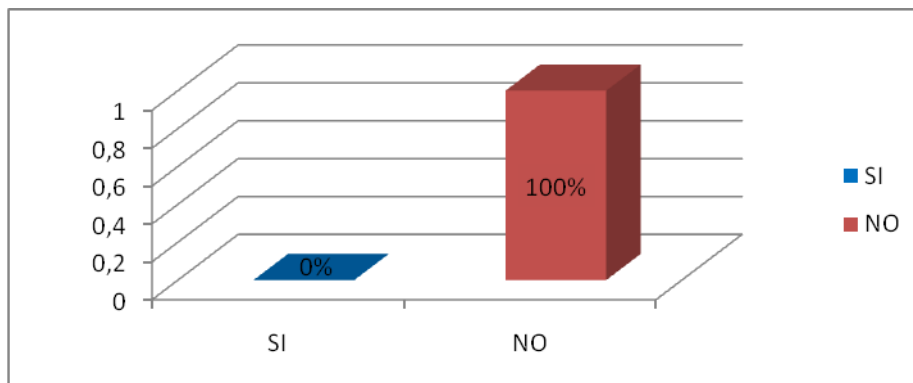
INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	100%
NO	1	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo

Responsable: Investigadora

Gráfico N° 37

Protección en la Provincia de Cotopaxi



Fuente: Juez de Trabajo

Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la encuesta realizada al juez de trabajo se desprende que en la provincia existen industrias y empresas que no cumplen con las medidas de seguridad adecuadas, para que la mujer en estado de gestación labore, esta falta de medidas preventivas hace utilicen como mecanismo el rechazo a la mujer en estado de gestación al momento de presentarse como aspirante a un puesto de trabajo. El juez de trabajo manifiesta se incumple con la ley, es por eso que existen diversos accidentes de trabajo que además quedan en la impunidad.

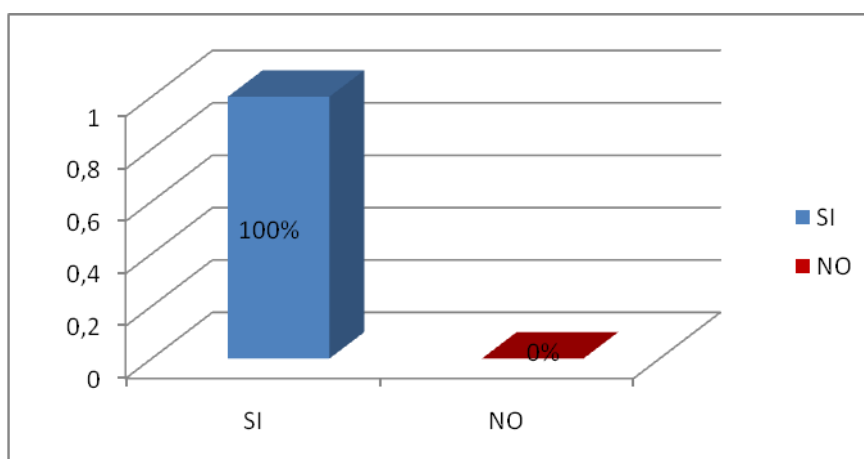
8. ¿Usted como profesional del derecho solicitaría una indemnización por discriminación a la mujer embarazada dentro del campo laboral?

Cuadro N° 38
Indemnizaciones

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 38
Indemnizaciones



Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El encuestado dice, que se debería solicitar una indemnización porque se trata de un derecho constitucional el que está siendo violentado; el derecho al trabajo es un derecho fundamental para que un ciudadano pueda desarrollarse dentro de la sociedad, como tal se requiere imponer una figura legal que restrinja negarse a contratar a la mujer gestante dentro del campo laboral.

9. ¿Considera usted que debe reformarse el código laboral, en lo que respecta a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

Cuadro N° 39

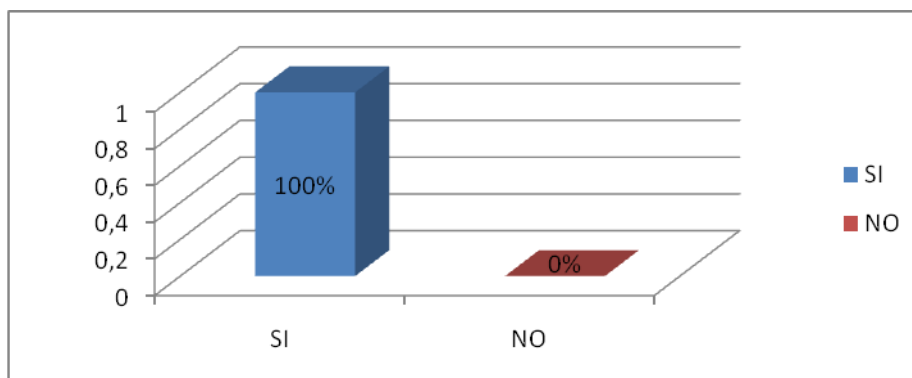
Código Laboral y la mujer embarazada

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 39

Código Laboral y la mujer embarazada



Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la encuesta se desprende que el juez de trabajo está de acuerdo con que se dé una reforma al Código laboral, por tratarse de garantías para la mujer en estado gestante y la flexibilidad con la que puedan acceder al campo laboral, sin limitaciones de carácter discriminatorio por su estado gestante.

10. ¿Apoyaría usted un anteproyecto de ley reformativa al código laboral, con el fin de dotar de mayores garantías a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

Cuadro N° 40

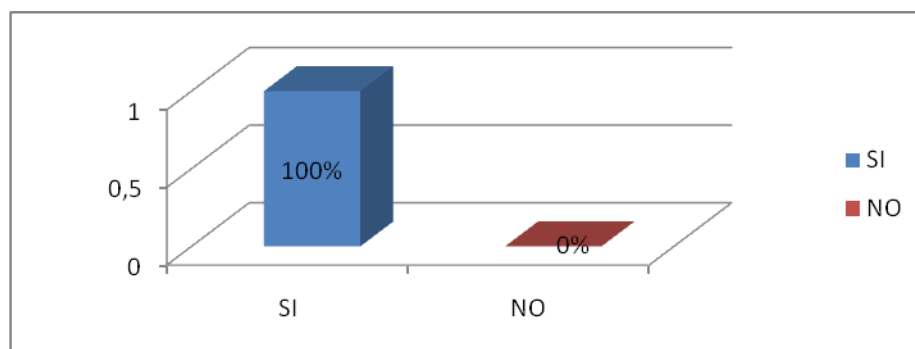
Anteproyecto reformatorio

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

Gráfico N° 40

Anteproyecto reformatorio



Fuente: Juez de Trabajo
Responsable: Investigadora

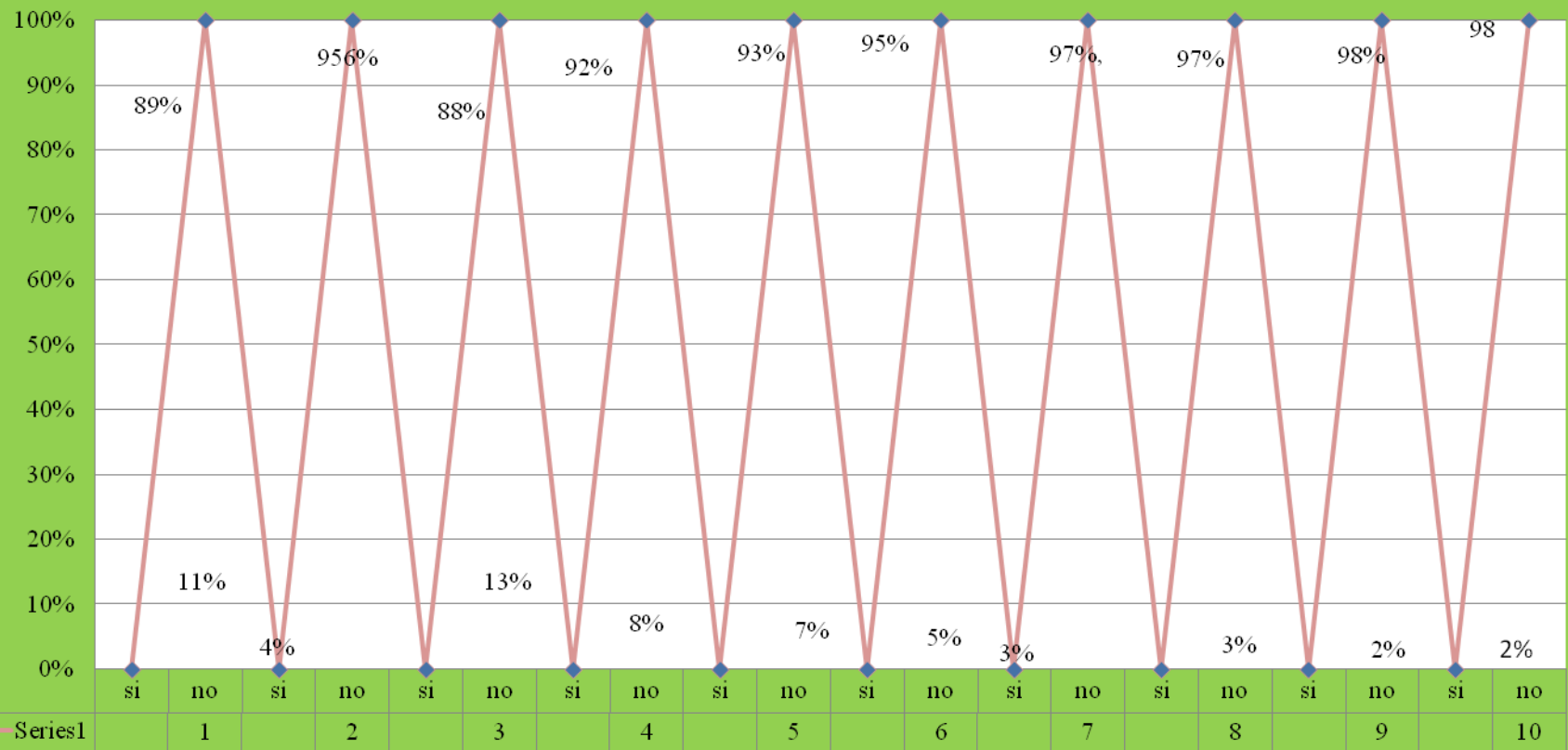
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El juez de trabajo apoya un anteproyecto de ley reformativa, al Código Laboral; siendo esta un cuerpo legal en el que se establece regulaciones que benefician al trabajador, y protege de cualquier acto excesivo de los empleadores.

El encuestado manifiesta que apoya un anteproyecto de ley reformativa al código laboral por ser este un cuerpo legal en el que se recogen los derechos de los trabajadores.

VERIFICACIÓN DE LA IDEA A DEFENDER																				
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SI	241	88,6																		
NO	31	11,39																		
SI			11	0,04																
NO			261	95,95																
SI					238	87,5														
NO					34	12,5														
SI							249	91,54												
NO							23	8,45												
SI									254	93,38										
NO									18	6,61										
SI											259	95,2								
NO											13	4,77								
SI													7	2,57						
NO													265	97,42						
SI															264	97,05				
NO															8	2,94				
SI																	267	98,16		
NO																	5	1,83		
SI																			267	98,16
NO																			5	1,83
TOTAL	272	100	272	100	272	100	272	100	272	100	272	100	272	100	272	100	272	100	272	100

comprobacion de la idea a defender



Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones:

- Las mujeres en estado de gestación definitivamente desconocen de la mayoría de sus derechos, en especial este desconocimiento se pudo verificar en las mujeres que también carecen de una educación adecuada, esto hace que a dicha discriminación y violación de un derecho lo acepten como un acto legal.
- Todos los encuestados han repetido reiteradamente que desconocen de muchos derechos, es un problema al que no le dan mucha importancia porque se han acostumbrado a escuchar una negación para poder adquirir un empleo cuando se encuentran gestando.
- El rechazo laboral a las mujeres embarazadas es un tema que requiere de mayor preocupación, porque existen mujeres que son víctimas de esta discriminación, pero la poca importancia, la falta de sociabilidad y falta de garantías claras y concretas en el Código de Trabajo, hace que se quede en la impunidad, y trascienda la discriminación para que la mujer embarazada pueda acceder a obtener un trabajo digno, con esto solo se observa la desigualdad, la injusticia y la ineficacia incluso de los derechos constitucionales, tener un empleo digno es sinónimo del buen vivir.
- Para que a través de la investigación se haya determinado que existen muchas mujeres que estando en estado de gestación hayan sufrido el rechazo laboral, se concluye que en la provincia de Cotopaxi no existen industrias que brinde las medidas de seguridad y de protección adecuadas y necesarias para que puedan ser contratadas, y laboren sin correr riesgos de ninguna clase con su salud, por su estado de vulnerabilidad que se encuentran al estar embarazadas.
- Los derechos laborales que se contemplan en el Código de Trabajo solamente protegen a la mujer que ya está inmersa en un empleo, es decir se embaraza

estando ya laborando, ésta si cuenta con sus derechos laborales, pero aun así los derechos son vulnerados; pero la mayor preocupación es que las mujeres que encontrándose embarazadas no tiene la certeza ni la plena seguridad de que pueden ser contratadas por las empresas, es imposible que un empresario le dé una oportunidad a la mujer embarazada, para ocupar un lugar de trabajo y piense que lo va a desempeñar bien.

Recomendaciones:

- A través de los funcionarios que tienen la responsabilidad de vigilar y hacer cumplir con los derechos y garantías, se debe exigir que se creen políticas para la efectiva ejecución los derechos humanos y constitucionales de las mujeres embarazadas, en relación a la no discriminación y la falta de humanidad que existe para rechazar a la mujer solo por su embarazo.
- Cada uno de los derechos garantizados deberían ser expuestos con claridad y comprensión en cada una de las entidades públicas y privadas para todos los ciudadanos, lo conozcan y además se deberían dar a conocer a la entidad a la que deben acudir en caso de que sus derechos sean vulnerados, para exigir a los representantes del Estado que los asesoren y sancionen a los responsables de cometer actos de discriminan a las mujeres por su condición de gestante.
- Es necesario establecer en el Código de Trabajo garantías suficientes para que el acceso al trabajo para la mujer en estado de gestación sea más flexible y no restrinjan ni limiten sus deseos de contribuir con su trabajo al desarrollo y progreso de la empresa en que va a laborar, y al mismo tiempo satisfaga sus necesidades por el ingreso que esta va obtener por su trabajo.
- Las autoridades del Ministerio de Trabajo deben realizar visitas continuas con el fin de verificar los contratos de trabajo, así controlaran si están realizando contrataciones a las mujeres en estado de gestación dentro de las entidades públicas como privadas, y verificar si las condiciones en la que lo hacen son las correctas y acorde a su condición de gestante.
- La selección para la contratación laboral se debe basar en requisitos como habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades, prohibiendo el uso

de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la autoestima, la dignidad e integridad de las mujeres embarazadas.

- A esta clase de violación de derecho Constitucional que es esencial para el ser humano, se debe dar una sanción, la misma que repare el daño emocional que puede causar a la mujer, por el hecho de encontrarse en un estado de vulnerabilidad debido al embarazo.

CAPITULO III

3. MARCO PROPOSITIVO

3.1 Documento Crítico.

Nuestra legislación laboral aún no ha podido concordar con las tendencias modernas de un derecho humanista e igualatorio, ha permanecido de una forma estática, aun cuando las exigencias sociales demandan mayor prontitud y efectividad de las leyes, en materia de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Un ejemplo es que se requiere reformas precisas que viabilicen la accesibilidad al campo laboral a la mujer en estado de gestación. Puesto que es el Estado quien debe satisfacer necesidades y prioridades sociales tales como es el trabajo, la salud, la educación.

La mujer en estado de gestación es una persona en situación de vulnerabilidad, ya que en ese estado, es cuando requiere de mayor oportunidades, y atención por parte del estado, que es quien debe hacer que se ejecuten las normas constitucionales y legales, puesto que en la etapa de gestación necesita de apoyo económico para sustentar los gastos de salud, alimentación para ella y el niño; considerando que muchas mujeres gestantes son madres solteras o abandonadas que no poseen de ningún otro ingreso. Por todas estas desigualdades e injusticias, es indispensable tomar medidas urgentes para garantizar, el acceso al campo laboral sin discriminación para la mujer en estado de gestación.

Los derechos laborales de la mujer embarazada implica la defensa y el respeto que se debe proporcionar a las mismas, haciendo realidad los Derechos Humanos y fundamentales para lo cual se ha ratificado el Ecuador, aceptando su responsabilidad en caso de existir casos como estos, de discriminación dentro de las plazas laborales en especial en nuestro país.

Tomando en consideración estos antecedentes, se debe manifestar que los derechos laborales de las mujeres embarazadas son todas aquellas facultades que la ley les concede y protege a través de diferentes tratados, convenios y ratificaciones internacionales, en especial aquellos contemplados en la Constitución de la República del Ecuador.

En este sentido la Ley fundamental viene a ser la guía para conducirnos al bien.

Al ser una Ley fundamental que busca el marco de la armonía para sus pobladores como miembros de un Estado, toma muy en cuenta los derechos laborales y deberes fundamentales de la persona. Esta goza de derechos, libertades y garantías, reconocidos por la misma Constitución, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión de cualquier índole, condición económica o social.

Por tanto, la dignidad y los derechos fundamentales de la persona son inviolables, y es un deber primordial del Estado el respetarlas y protegerlas.

Constitucionalmente, uno de los derechos fundamentales que tiene toda persona, es el de poder trabajar: “los artículos 325 al 333, reconoce el derecho al trabajo en todas sus modalidades como en la Constitución vigente. Sin embargo, hay diferencias importantes que deben ser destacadas. El artículo 327, prohíbe toda forma de precarización como la intermediación laboral, la tercerización.

El derecho al trabajo es un derecho que está respaldado no solamente por la Constitución del Estado de nuestro país, sino también por las demás Constituciones de diferentes países y por la misma Organización Internacional del trabajo (OIT).

Todas ellas consideran el derecho al trabajo como “la potestad, capacidad, o facultad que tiene toda persona para desarrollar cualquier actividad física o intelectual tendiente a generar su sustento diario así como el de su familia“.

Desde el momento que los derechos fundamentales están reafirmados por principios o normas constitucionales, no son meros enunciados, constituyen derecho positivo pleno protegido por las norma de garantía de la Constitución.

3.2 Diseño de la Propuesta.

3.2.1 Fundamentación.

Por tratarse de seres humanos, ciudadanos con deberes y derechos que la carta magna concede, el Estado tiene la obligación de brindarles una garantía de igualdad de oportunidades en lo que se refiere al trabajo, brindar alternativas viables que encaminen a proyectar políticas que permitan hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades dentro del campo laboral, sin discriminación.

Ante la problemática planteada y sus resultados posteriores es consecuente efectuar varias propuestas para atenuar los rechazos laborales hacia la mujer embarazada, del mismo modo dar la posibilidad de acceso sin restricciones al campo laboral, en la que sí se requiere de mano de obra femenina.

En los resultados de la investigación se pudo determinar claramente que tanto abogados, jueces, Inspectores, encuestadas y mujeres entrevistadas indicaron que se debería establecer políticas claras que conlleven a la aplicación de hacer efectivo el acceso al trabajo sin restricciones, para que los empleadores al momento de realizar la selección de personal femenino no exista la posibilidad de rechazar a una mujer en estado de gestación y si toman la decisión de no contratarle sea de manera argumentada y probada con documentos que justifique la razón por la que se está tomando dicha medida de no contratar, indicaron además estar de acuerdo en que se efectúe una reforma al Código laboral en el país, manifestaron también que apoyarían o impulsarían dicho proyecto de reforma.

a. Justificación.

Estimando que los derechos humanos y constitucionales no se están ejecutando de forma efectiva, es menester la realización de una propuesta reformativa de ley a los articulados del Código Laboral, siendo esta una alternativa para garantizar a la mujer embarazada el acceso al trabajo, en condiciones apropiadas, que legitime la seguridad en las que vayan a prestar sus servicios lícitos y personales, esto permitirá que exista una armonía entre trabajador y empleador, y ganaran las dos partes, el empleador porque la trabajadora por sentirse protegida realizará sus labores con eficiencia, eficacia y responsabilidad; la trabajadora, porque la seguridad y eficacia al realizar sus funciones le permitirá conservar su trabajo y llevar el pan del día a su hogar .

La igualdad de oportunidades es una garantía constitucional la misma que sufre deplorables transgresiones poniendo de manifiesto el rechazo, el mismo que desata una serie de problemas sociales como la aceptación de explotación laboral, explotación sexual, prostitución, mendicidad, delincuencia, migración.

La presente propuesta se encuentra condicionada a los resultados obtenidos en la investigación, considero que la misma es original porque de las indagaciones problemática de los derechos laborales de la mujer embarazada se deriva la necesidad que existe para aplacar la discriminación laboral a las mujeres embarazadas.

El aporte social de esta investigación ha sido resaltar la importancia que tiene los derechos laborales de las mujeres embarazadas, más aún cuando en la Provincia de Cotopaxi existen industrias que no cuentan con las medidas de seguridad adecuadas para que puedan contratar personal femenino y laboren en condiciones seguras.

Puesto que los derechos laborales son emanados de los derechos humanos primordiales, se convierten en un factor importante que toda empresa debe tener muy en cuenta en sus políticas, independientemente de la actividad a la que se

dediquen estas; ya que es importante que se tenga en cuenta la prioridad de que toda empresa se deba implementar las adecuaciones correspondientes, para que incorporen a laborar a las mujeres en estado de gestación, y trabajen dentro de un ambiente cuyas condiciones sean adecuadas, justas, y en donde todos los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de manera eficiente.

Los beneficiarios directos de esta propuesta serán las mujeres en estado de gestación, quienes tendrán una posible solución a la problemática, ya que se debe velar porque los actos de rechazo laboral desaparezca y se dé un lugar a la mujer embarazada en un entorno laboral seguro y digno, con salarios justos para que se pueda ver hacer efectivo el derecho al Buen Vivir como lo establece en la Constitución de la República.

Resulta entonces factible presentar una propuesta que resalte la importancia de reconocer la obligación de aceptación o contratación dentro del campo laboral a una mujer en estado de gestación.

3.2.2 OBJETIVOS

3.2.2.1 Objetivo General

- Proponer un anteproyecto de ley reformativa a los articulados del Código de Trabajo.

3.2.2.2 Objetivos Específicos.

- Diseñar propuestas de ley que conlleve a la aplicabilidad de forma eficaz los derechos que protege la constitución, el derecho al trabajo para las mujeres embarazadas.
- A través de la presentación de un anteproyecto de ley reformativa al código de Trabajo, dar la posibilidad de acceso al campo laboral sin restricciones y limitaciones de ninguna índole a la mujer en estado de gravidez,

- Insertar en el código laboral alternativas claras que protejan y garanticen el acceso al trabajo.
- Proponer que se inserte en Código Laboral prohibiciones y sanciones para quienes se nieguen a contratar los servicios lícitos y personales de una mujer en estado de gestación, dejando notar la discriminación y la violación de un derecho Constitucional.

3.3 DESARROLLO DE LA PROPUESTA.

3.3.1 Exposición de Motivos

REPÚBLICA DEL ECUADOR

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

QUÉ: el Art. 33 de la Constitución de la República prescribe que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Que, el Art. 325 “el Estado garantiza el derecho al trabajo, se reconocen todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como sectores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Que el Art. 43 “El Estado garantizara a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

Numeral 1 no ser discriminados por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.

Numeral 2 la gratuidad de los servicios de salud materna.

Numeral 3 la protección prioritaria y cuidado de sus salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.

Numeral 4 disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo, y durante el periodo de lactancia.

Que, el Art. 329 inciso 5 de la Constitución de la República estipula “los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basara en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de

criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad de integridad de las personas.”

QUÉ, el Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República establece que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

QUÉ, Que el Art. 32 de la Constitución de la República estipula que: “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”

QUÉ, la Constitución de la República es la ley de más alta jerarquía, protectora para que los derechos de los ciudadanos se hagan efectivo, considera a “todas las personas iguales quienes deben gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades” en el art. 11 numeral 2 de este cuerpo legal.

QUE, en la Constitución Suprema en su art.11 numeral 2, inc. 2 manifiesta que el estado adoptara medidas de acción afirmativa que promueva la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

QUE, en la Carta Magna manifiesta de forma clara y precisa, en su Art. 88 en su Inc. Primero “la acción de protección tendrá por objeto el aparato directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando; en su Inc. Tercero, y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación.

QUE, en la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 329 Inc. 5 manifiesta “los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basara en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se

prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten, la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

QUE, en la Constitución suprema en su Art. 331, dice “el Estado garantizara a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional.

EN USO DE SUS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE LA LEY

EXPIDE:

Las siguientes reformas:

Al Código de Trabajo

Art. (...) añádase a continuación del artículo 138 numeral 4, literal n, inciso final, el siguiente título “Contrato laboral para mujeres en estado de gestación”.

Art. (...) añádase a continuación del artículo antes mencionado lo siguiente: todas las mujeres embarazadas tienen los mismos derechos, y pueden presentar su solicitud de trabajo para quien requiera un empleado, el mismo que debe ser sometido a selección tomando en consideración los potenciales de la persona, y sin disminuir el mismo por su embarazo.

Art. (...) añádase a continuación el artículo 140, en el que manifieste, ninguna entidad tanto pública como privada tiene la potestad de pedir un examen de embarazo, al hacer esto será sancionado y deberá indemnizar a la víctima, ya que se trataría de la violación de un derecho que es garantizado por la Constitución de la República del Ecuador.

En el Art. 42 en su numeral 32 en la frase “contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras”, agréguese la frase “y de mujeres en estado de gestación”.

Art (...) añádase a continuación, queda totalmente prohibido el uso de cualquier tipo de interferencia o restricción al acceso al campo laboral a una mujer en estado de gestación. La protección de la mujer embarazada no puede tener por consecuencia un trato desfavorable en lo que atañe el acceso al empleo de una mujer embarazada, de modo que no permite a un empresario negarse a contratar a una candidata embarazada.

Añádase el siguiente inciso (...) Si una trabajadora no puede desempeñar su trabajo temporalmente debido a estar embarazada, el empleador debe modificar las tareas, ejecutar asignaciones alternas; debe el empleador disponer a la trabajadora gestante otras actividades inherentes a la actividad laboral, sin poner en riesgo la vida o la salud de la madre gestante, sin que esto signifique cambio de ocupación y disminución de remuneración, el empleador que no garantice este derecho deberá ser sancionado con multa equivalente al 50% de la R.B.U de la trabajadora.

Art. (...) añádase al Art. 141 el Inc. Uno, en el que manifieste lo siguiente: “El Estado ecuatoriano será el responsable de hacer controlar y ejecutar las disposiciones establecidas en este ordenamiento jurídico.

Art. (...) Añádase como artículo 142 lo siguiente “La mujer en estado de gestación, no podrá ser discriminada dentro del campo laboral, ya sea en el nivel público o privado; la mujer gestante afectada de este derecho constitucional podrá recurrir a denunciar la violación del derecho al trabajo ante el Tribunal de garantías constitucionales, quien deberá intervenir para hacer prevalecer el derecho al trabajo.

Art. (...) Añádase a continuación del artículo mencionado como lo siguiente “el Ministerio de Relaciones Laborales de cada provincia será el encargado de realizar inspecciones permanentes para comprobar que las empresas, industrias, entidades nacionales y extranjeras dentro del ámbito público y privado estén dando cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta ley; en el caso de no ser acatadas recibirán sanciones que impondrán los directores, subdirectores e inspectores de trabajo. Particular que deberá ser informado anualmente a la Asamblea Nacional. La sanción impuesta será desde una multa hasta una clausura de la empresa o entidad que incumpla dicha disposición.

DADO Y FIRMADO

Latacunga Agosto 2013

FUENTES BIBLIOGRAFICAS.

Bibliografía Citada:

- CAMARGO, Pedro Pablo, (2008), pág. 5.
- CAMPOS, Bidart(2008), “La interpretación del Sistema de Derechos Humanos” pág. 5.
- PRADO, Vallejo Julio, (2009), pág. 5.
- GARIN, Javier A. (2008), “Manual Popular de Derechos Humanos”, pág. 7.
- GARCIA, García Emilio, (2010), “ Bartolomé de las Casas y los Derechos Humanos”, pág. 8
- VIDAL, García Marciano, (2009), “Bioética Racional de los derechos humanos”. Pág.10 y 12.
- CASTAÑEDA, Galván Manuel,(2007).,“Foro de Análisis Sobre Derechos Humanos” pág. 10
- ARDITO, Wilfredo, (2008), “Las Ordenanzas Contra La Discriminación” pág. 13.
- PEREZ, Tremps Pablo, (2009) “Los Derechos Humanos Teoría General” pág. 13 y 15.
- FERRAJOLI, Luigi (2009), “Derechos Fundamentales” pág. 15.
- BUSTER, B. Jaime, (2009), “Manual de Derechos Constitucionalizados” pág. 15.
- CABANELLAS, de las Cuevas, Guillermo (2008). “Diccionario jurídico elemental” pág. 19 y 35.
- PÉREZ, Hernández Roberto, (2009), “garantías Constitucionales” pág. 20.
- ESCOBAR, Fornos Ivan, (2008), “Manual de Derecho Constitucional”pág.21.
- SILVA, Cecilia Carolina, (2009), “Comentarios al Derecho Laboral” pág. 23.
- LIVE, Carrillo Belén Maribel, (2009), “Comentario al Código Laboral”. Pág. 23.
- JARAMILLO, Mundueca Lourdes,(2010), Tendencias Mundiales De Empleo”, pág. 24, 25 y 31
- CASTELLANO, Paúl, (2008), “Programa Laboral De Desarrollo”, pág. 29.

- LUTZ, Elvira, (2009), "Protección de la Mujer" pág. 32.
- RODRÍGUEZ, Cesar A. (2008) "Derechos de Igualdad" pág. 34 y 35.
- KURCZYN, Villalobos Patricia, (2008), "Acoso sexual por maternidad y trabajo", pág.34.
- GONZALES, Arenas Eduardo Alfonso, (2009), "Crítica a la Discriminación de Género", pág. 41.
- JEFFREY, Reitz, (2008), "Derechos Durante El Embarazo y Parto" pág. 42.
- MUNDUATE, Jaca Lourdes, (2008), "Psicología de las relaciones laborales", pág. 43.
- RAMOS Víctor, (2009), "Manual de Psicología Laboral" pág. 43.

Bibliografía consultada:

- Convenio No. 121 de la OIT.
- LEON, Guadalupe, "Vademécum Laboral con Perspectiva de Género", (2008).
- ALBUJA, Marco "Manual de la Salud en la Embarazada", (2009).
- Carta de la OEA

Linkcografías:

- [www.get.lega.edu.com/legal.infocenter/discriminación laboral](http://www.get.lega.edu.com/legal.infocenter/discriminación%20laboral).
- www.uabs.ec/padh/proyectorregional.htmlderecholaboralmujerembarazada. (en línea) (consulta: 02-05-08).

Textos Legales:

- Ecuador. Constitución de la República del Ecuador, Corporación de estudios y publicaciones Quito- Ecuador (2009).
- Ecuador. Código de trabajo, Legislación conexas, concordancias, jurisprudencia Quito- Ecuador (2010).
- Ecuador. Código de trabajo Ecuador Ed. Jurídica "el forum" (2009)

- CABANELAS, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental, 9na Edición Editorial Heliasta, Argentina (2006)
- Ecuador. Legislación de la mujer
- Tratados Internacionales, Convenios, Protocolos Y Convenciones Sobre Protección a la Mujer Concordado Con la Legislación Ecuatoriana.
- Convenio 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Protocolo facultativo del convenio sobre eliminación de formas de discriminación a la mujer.

ANEXOS

ANEXO N° 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
ABOGACÍA

Encuesta dirigida a los Inspectores con el fin de proponer un anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Laboral a fin de efectivizar el principio de la igualdad de oportunidades de empleo.

La encuesta es anónima, marque con una X en la respuesta que considere acertada.

1. ¿Conoce usted cuales son los Derechos Humanos de las mujeres embarazadas?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

2. ¿Cree usted, que las mujeres embarazadas tienen suficiente conocimiento acerca de sus derechos?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

3. ¿Conoce usted algún caso de rechazo laboral a una mujer en estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

4. ¿Considera usted necesario que las instituciones privadas y públicas sean sancionadas, por negar el acceso al trabajo a la mujer por su estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

5. ¿Conoce usted algún caso de discriminación en el trabajo, por hallarse embarazada?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

6. ¿Considera usted que debería ampliarse la normativa, en relación a garantizar el acceso al empleo a una mujer en estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

7. ¿Considera usted que las medidas de protección a la mujer embarazada, para el acceso al trabajo son adecuadas en la Provincia de Cotopaxi?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

8. ¿Usted como profesional del derecho solicitaría una indemnización por discriminación a la mujer embarazada dentro del campo laboral?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

9. ¿Considera usted que debe reformarse el código laboral, en lo que respecta a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

10. ¿Apoyaría usted un anteproyecto de ley reformativa al código laboral, con el fin de dotar de mayores garantías a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
ABOGACÍA

Encuesta dirigida a los Abogados en libre ejercicio con el fin de proponer un anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Laboral a fin de efectivizar el principio de la igualdad de oportunidades de empleo.

La encuesta es anónima, marque con una X en la respuesta que considere acertada.

1. ¿Conoce usted cuales son los Derechos Humanos de las mujeres embarazadas?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

2. ¿Cree usted, que las mujeres embarazadas tienen suficiente conocimiento acerca de sus derechos?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

3. ¿Conoce usted algún caso de rechazo laboral a una mujer en estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

4. ¿Considera usted necesario que las instituciones privadas y públicas sean sancionadas, por negar el acceso al trabajo a la mujer por su estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

5. ¿Conoce usted algún caso de discriminación en el trabajo, por hallarse embarazada?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

6. ¿Considera usted que debería ampliarse la normativa, en relación a garantizar el acceso al empleo a una mujer en estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

7. ¿Considera usted que las medidas de protección a la mujer embarazada, para el acceso al trabajo son adecuadas en la Provincia de Cotopaxi?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

8. ¿Usted como profesional del derecho solicitaría una indemnización por discriminación a la mujer embarazada dentro del campo laboral?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

9. ¿Considera usted que debe reformarse el código laboral, en lo que respecta a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

10. ¿Apoyaría usted un anteproyecto de ley reformativa al código laboral, con el fin de dotar de mayores garantías a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 3



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

ABOGACÍA

Encuesta dirigida a las mujeres embarazadas con el fin de proponer un anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Laboral a fin de efectivizar el principio de la igualdad de oportunidades de empleo.

La encuesta es anónima, marque con una X en la respuesta que considere acertada.

1. ¿Conoce usted cuales son los Derechos Humanos de las mujeres embarazadas?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

2. ¿Cree usted, que las mujeres embarazadas tienen suficiente conocimiento acerca de sus derechos?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

3. ¿Conoce usted algún caso de rechazo laboral a una mujer en estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

4. ¿Considera usted necesario que las instituciones privadas y públicas sean sancionadas, por negar el acceso al trabajo a la mujer por su estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

5. ¿Conoce usted algún caso de discriminación en el trabajo, por hallarse embarazada?

<input type="checkbox"/>	SI
--------------------------	----

NO

6. ¿Considera usted que debería ampliarse la normativa, en relación a garantizar el acceso al empleo a una mujer en estado de gestación?

SI
 NO

7. ¿Considera usted que las medidas de protección a la mujer embarazada, para el acceso al trabajo son adecuadas en la Provincia de Cotopaxi?

SI
 NO

8. ¿Usted como profesional del derecho solicitaría una indemnización por discriminación a la mujer embarazada dentro del campo laboral?

SI
 NO

9. ¿Considera usted que debe reformarse el código laboral, en lo que respecta a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

SI
 NO

10. ¿Apoyaría usted un anteproyecto de ley reformativa al código laboral, con el fin de dotar de mayores garantías a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

SI
 NO

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 4



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
ABOGACÍA

Encuesta dirigida al Juez de trabajo con el fin de proponer un anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Laboral a fin de efectivizar el principio de la igualdad de oportunidades de empleo.

La encuesta es anónima, marque con una X en la respuesta que considere acertada.

1. ¿Conoce usted cuales son los Derechos Humanos de las mujeres embarazadas?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

2. ¿Cree usted, que las mujeres embarazadas tienen suficiente conocimiento acerca de sus derechos?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

3. ¿Conoce usted algún caso de rechazo laboral a una mujer en estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

4. ¿Considera usted necesario que las instituciones privadas y públicas sean sancionadas, por negar el acceso al trabajo a la mujer por su estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

5. ¿Conoce usted algún caso de discriminación en el trabajo, por hallarse embarazada?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

6. ¿Considera usted que debería ampliarse la normativa, en relación a garantizar el acceso al empleo a una mujer en estado de gestación?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

7. ¿Considera usted que las medidas de protección a la mujer embarazada, para el acceso al trabajo son adecuadas en la Provincia de Cotopaxi?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

8. ¿Usted como profesional del derecho solicitaría una indemnización por discriminación a la mujer embarazada dentro del campo laboral?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

9. ¿Considera usted que debe reformarse el código laboral, en lo que respecta a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

10. ¿Apoyaría usted un anteproyecto de ley reformativa al código laboral, con el fin de dotar de mayores garantías a la mujer embarazada y el acceso al trabajo?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 5

Abogados



ANEXO N° 6



ANEXO N° 7



ANEXO N° 8



ANEXO N° 9

Juez de Trabajo



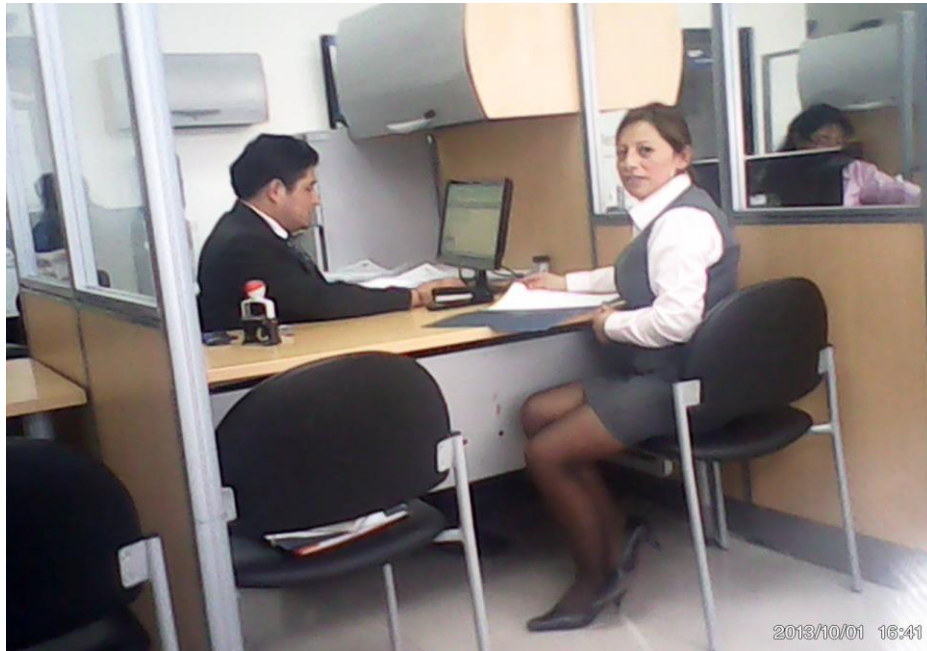
ANEXO N° 10

Inspectores de Trabajo



ANEXO N° 11

Inspectores de Trabajo



ANEXO N° 12

Mujeres embarazadas

