



UNIVERSIDAD DE CUENCA

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y
SOCIALES.
ESCUELA DE DERECHO.**

**“SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA DE
ACUERDO AL AMBITO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.”**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

**“ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y
LICENCIADO EN CIENCIAS
POLÍTICAS Y SOCIALES”**

AUTOR: JUAN PATRICIO YANZA ORTEGA.

DIRECTOR DEL PROYECTO: DR. TEODORO GONZÁLEZ A.

CUENCA-ECUADOR.

2010



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. DELIMITACIÓN Y ORIENTACIÓN DEL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN | 3 |
| 2. IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN..... | 4 |
| 3. OBJETIVO GENERAL..... | 6 |
| 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 6 |
| 5. MARCO TEORICO..... | 7 |
| 6. HIPÓTESIS..... | 21 |
| 7. TÉCNICAS A APLICARSE..... | 21 |
| 8. RECURSOS..... | 21 |
| 9. PRESUPUESTO..... | 22 |
| 10. BIBLIOGRAFIA..... | 23 |
| 11. CRONOGRAMA..... | 24 |



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RESUMEN

La trabajadora durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad goza de estabilidad en caso de despido tendrá que ser indemnizada de acuerdo con lo que establece la ley pero sin embargo esta estabilidad laboral está garantizada únicamente hasta que la madre cumpla sus doce semanas de licencia, una vez que se reincorpore a sus labores podrá ser objeto de visto bueno, desahucio o despido intempestivo por parte del empleador con lo cual solo debe abonar las indemnizaciones generales. Se ha dado casos de despido intempestivo a la mujer embarazada cuando ni el empleador e incluso cuando la madre desconocía de su estado, en este caso no se aplica dicha indemnización ya que el estado de la madre era desconocido por el empleador y sobre todo por el facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social quien avala el estado de la madre, por lo cual se hace un análisis de las normas constitucionales y legales que protegen a la mujer embarazada.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA DE ACUERDO AL AMBITO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

1. DELIMITACIÓN Y ORIENTACIÓN DEL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN.

Ser madre y trabajadora se presenta como dos condiciones que a pesar de ser perfectamente compatibles, exigen un gran esfuerzo mental y físico de la mujer que decide compaginar su vida laboral y familiar. Especialmente en los meses de embarazo y posparto, el insomnio obligado y la responsabilidad de seguir con los quehaceres diarios, se convierten en un gran esfuerzo de la maternidad e impiden en cierta medida a la mujer seguir con el ritmo regular de sus actividades laborales.

Mediante este trabajo se pretende hacer un análisis sobre la protección a la mujer trabajadora embarazada, para la evaluación de los riesgos vinculados con los agentes químicos, físicos o biológicos, así como a los procedimientos industriales, el trabajo físico que puede afectar el desarrollo del embarazo. Las medidas de protección que establece la Constitución y en el Código de Trabajo que serán objeto de análisis para proteger a las mujeres embarazadas, comprendiendo aquellas que hayan dado a luz o en período de lactancia contra los riesgos a la exposición a algunos agentes químicos, físicos o biológicos, el permiso de maternidad, los exámenes prenatales, la protección contra los despidos discriminatorios.

Con lo cual se trata de proteger a la mujer embarazada en el ámbito laboral y tanto médico coordinando el tiempo de gestación con el trabajo. La única barrera que podría impedir a una madre seguir con su ritmo laboral deberían ser los factores de riesgo físico o psicológico que el embarazo conlleva para ella o para el bebé, pero en ningún caso los derechos laborales que las



UNIVERSIDAD DE CUENCA

mujeres adquieren al ser trabajadores y que por lo tanto se mantienen e incluso se incrementan al estar en estado.

2. IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN

Se debe tener en cuenta que son cada vez más las mujeres que tienen un empleo asalariado, por lo cual se ha incrementado rápidamente la participación femenina en el mercado de trabajo.

El tópico de que los hombres mantienen a las mujeres y a los niños está actualmente superado, y en todo el mundo la mayor parte de los hogares depende ya de dos sueldos para mantener un nivel de vida adecuado.

Hay que tener en cuenta que la trabajadora que queda embarazada se encuentra inmediatamente ante una multitud de problemas en caso de que la trabajadora esta expuesta a riesgos que puedan afectar su desarrollo de su embarazo debe ser evitada mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo, si la adaptación no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario debe garantizarles un cambio de puesto, si la transferencia a otra actividad es imposible, la trabajadora será dispensada de trabajar durante el período necesario para la protección de su salud y seguridad.

También las consecuencias que tienen para su trabajo el embarazo y su ausencia antes y después del parto, si esta protegida del despido durante el embarazo y el período de descanso, si tiene derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas, si su trabajo exige un esfuerzo físico considerable estará obligado el empleador a modificar temporalmente las tareas de la trabajadora para adaptarlas a su estado,



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Garantizar a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no van a perder su empleo por encontrarse embarazadas, por ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad o por parto, es un elemento esencial de la protección de la maternidad, esta garantía es inseparable de su derecho a una licencia de maternidad y a unas prestaciones en dinero que garanticen su manutención durante este período, Constituye además un requisito para evitar que la maternidad se convierta en fuente de discriminación para las mujeres en materia de empleo, es importante que la ausencia de la mujer durante el descanso de maternidad no tenga consecuencias negativas al reanudar sus actividades profesionales tras este descanso, ni menoscabe los derechos concomitantes al contrato de trabajo, especialmente los que están relacionados con la antigüedad en la empresa, como las vacaciones pagadas anuales, o con la duración de la actividad profesional, como por ejemplo la jubilación.

3. OBJETIVO GENERAL

Protección a la mujer trabajadora embarazada de acuerdo al ámbito constitucional y legal.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Garantizar la estabilidad laboral.

Verificar el cumplimiento del descanso pre y pos natal.

Establecer el tiempo necesario para la lactancia.

Establecer las indemnizaciones en caso de despido.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

5. MARCO TEORICO

La protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo ha tenido una importancia fundamental para la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación en 1919. El Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) estuvo entre los primeros instrumentos que se adoptaron.

Como todo análisis jurídico, éste debe partir necesariamente de la Constitución Política de la República, la nueva Constitución vigente desde el 2008 contiene un esquema más amplio en el ámbito laboral, que la anterior Carta Magna, la actual ley suprema tiene importantes ratificaciones e interesantes innovaciones de instituciones en materia laboral que se han constitucionalizado, permitiendo así su protección constitucional.

Esta constitución trata a las mujeres embarazadas como un Grupo Vulnerable es decir como grupos sociales en condiciones de desventaja, que ocupan un espacio creciente en las agendas legislativas de las políticas públicas.

Dentro de esta categoría encontramos a las mujeres embarazadas nadie puede negar los imperativos fisiológicos del embarazo y el parto por lo tanto, para proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos, es necesario que la mujer tenga derecho a un período de descanso al nacer su hijo, con garantías de reincorporación a su empleo tras esa interrupción de su actividad, así como de disponer de los recursos de manutención que le permitan hacer frente a sus gastos y a los de su familia; ésta es la esencia misma de cualquier disposición encaminada a conciliar la función de procreación de la mujer con una actividad profesional.

Con lo cual se tiene por objeto principal permitir que el empleador tome las disposiciones necesarias en vista de la futura ausencia de la trabajadora embarazada para evitar o limitar cualquier alteración en las actividades de la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

empresa: contratar una persona para que la reemplace o distribuir el trabajo entre los otros empleados. Los procedimientos que deben seguirse para la notificación, ya sea porque ésta incumba directamente a la trabajadora o porque se concrete o formalice mediante un certificado expedido por un médico u otra autoridad médica competente, son más o menos estrictos, según los casos.

Con lo cual está prohibido despedir a las trabajadoras por razones vinculadas a su estado durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad. En caso de despido, el empleador deberá indemnizar a la trabajadora de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo con lo cual han de adoptarse medidas de protección para proteger a las trabajadoras contra las consecuencias de un despido improcedente.

Con lo cual se revisara los artículos de la Constitución:

Trabajo y seguridad social

Art. 33.- 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.

Mujeres embarazadas

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

Sección tercera

.Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

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

Los artículos del Código de trabajo establecen lo siguiente:

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 contrato de trabajo.

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



UNIVERSIDAD DE CUENCA

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.

Se debe mencionar la necesidad de una reforma legal que mejore la protección de la mujer trabajadora, en especial, en su situación post-parto, puesto que, la protección que establece el Código del Trabajo, 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 patrono 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 post parto, 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.

Vale 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



UNIVERSIDAD DE CUENCA

país y, que se reintegre a su puesto de trabajo habitual una vez concluido dicho periodo de excedencia.

Debe tenerse en cuenta que si la trabajadora sufre una enfermedad que la incapacite para el trabajo hasta por el lapso de un año, sea que esta enfermedad se origine en el embarazo o el parto, de llegar el patrono a dar por terminado el vínculo laboral deberá pagar la indemnización especial de un año de remuneración.

Durante los nueve meses posteriores al parto, el artículo 155 del Código del Trabajo dispone que la jornada de trabajo se reducirá de ocho a seis horas como máximo al día, horas de trabajo que se distribuirán, por regla general, de acuerdo a lo convenido por las partes, con lo cual se establece al derecho a la lactancia.

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.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

.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.

Por otro lado, dicha Ley de Amparo Laboral de la Mujer extendió su protección al hecho de que en las Cortes Provinciales, Juzgados, Notarías y Registros, por lo menos, el 20% de sus miembros sean mujeres.

La preindicada Ley de Amparo Laboral de la Mujer es una ley especial, que prevalece sobre toda aquella que se le oponga en sus disposiciones.

Consideramos necesaria una reforma legal que defienda a la mujer en los casos de terminación del contrato de trabajo por causa de matrimonio, situación ésta no prevista en nuestro ordenamiento jurídico a diferencia de lo que existe en países como Argentina, en los que se presume legalmente, salvo prueba válida en contrario, que toda terminación de la relación laboral hecha, hasta por el lapso de un año, con posteridad al matrimonio es entendida como un despido, obviamente improcedente, realizado por el patrono.

La mujer en estado de gestación tiene una protección especial consagrada en el Código de Trabajo de nuestro país, que a su vez está a la par con la normativa internacional vigente.

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

Licencia por maternidad:

Autor: Juan Yanza O.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

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

Horario de lactancia:

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

Guardería:

El mismo artículo 155 en sus primeros incisos señala la obligación que tienen las empresas con más de cincuenta trabajadores a establecer cerca del lugar de trabajo, una guardería infantil para los hijos de su personal. Este servicio deberá ser suministrado por la empresa de manera gratuita y cubrirá los rubros de alimentación, infraestructura y todo lo que esté relacionado con la correcta prestación de este servicio.

En el caso de que la empresa por cualquier motivo no pueda prestar este servicio, podrá unirse o asociarse con otras empresas para prestarlo, o a su vez contratar este servicio mediante terceros.

Lamentablemente en nuestro país, este derecho es muy minimizado y en ocasiones no es tomado en cuenta por las empresas privadas (salvo poquísimas excepciones), las únicas empresas que prestan adecuadamente este servicio son las empresas o instituciones públicas. Sin embargo está en

Autor: Juan Yanza O.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

los mismos trabajadores exigir el cumplimiento de este derecho y reclamar ante las autoridades de trabajo su incumplimiento, ya que ellos deberán ser los que a su vez ejerzan la presión respectiva para que las empresas brinden este servicio a sus trabajadores o impongan las multas respectivas tal como lo estipula la Ley.

Licencia por paternidad:

Una notable reforma recientemente introducida en nuestra legislación es la relacionada con la licencia por paternidad, que no es más que el permiso que los padres tienen para ausentarse de su lugar de trabajo y poder atender a la madre y a su primogénito al momento de su nacimiento. Este nuevo derecho tiene dos objetivos primordiales, el primero que el padre ayude y brinde el apoyo necesario a su pareja y a su hijo o hija al momento de su nacimiento; el segundo es que el hombre se comprometa más con el rol de padre y ejerza esta actividad responsablemente.

Esta licencia remunerada, es de 10 días en caso de parto normal; se otorgará 5 días adicionales en caso de cesárea o nacimientos múltiples; si el niño o niña naciera prematuro o en condiciones de cuidado especial, se le dará al padre 8 días adicionales de licencia remunerada; y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Un dato importante, es que si la madre por cualquier motivo muere durante el parto o dentro de las doce semanas de licencia, el padre podrá hacer uso del tiempo que le faltare a la madre si no hubiese fallecido, esto con la finalidad de que el niño no quede desamparado en sus derechos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Licencia por adopción:

A pesar de que la adopción no es una manera natural de tener hijos, es igualmente una manera de ejercer tanto la maternidad como la paternidad, por lo tanto nuestro Código del Trabajo otorga a los padres adoptivos una licencia remunerada por quince días desde el momento en que les es entregado su hijo o hija legalmente.

La mujer en estado de gestación tiene una protección especial consagrada en el Código de Trabajo de nuestro país, que a su vez está a la par con la normativa internacional vigente.

Art. 152.- Trabajo prohibido al personal femenino.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto. En tales casos, la ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional;

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá



UNIVERSIDAD DE CUENCA

darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código. Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo. En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio. En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes. Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El Decreto Ejecutivo 518, publicado en el Registro Oficial 315 de 11 de noviembre de 2010, reforma el artículo 15 del Reglamento publicado en el Registro Oficial No. 179 de 6 de mayo de 1985, en el cual se excluía del servicio de guardería a los infantes que padezcan de enfermedades mentales o físicas incurables o contagiosas y a los minusválidos que no puedan movilizarse o valerse por si mismos

La reforma sustituye el Art. 15 por el siguiente: “Art. 15.- Las niñas y los niños que padezcan enfermedades mentales o físicas incurables y en general cualquier tipo de discapacidad, gozarán del derecho de guardería; para lo cual, las empresas obligadas de conformidad con el artículo 155 del Código de Trabajo, deberán mantener las instalaciones adecuadas, diseñar los programas y contratar a los profesionales que sean necesarios para el funcionamiento de los centros y acogida de menores discapacitados.”

Art. 156.- Otras sanciones.- Salvo lo dispuesto en el artículo 148, las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con el artículo 628 de este Código, y las violaciones sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes serán sancionadas de conformidad con lo previsto en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará en caso de reincidencia. El producto de la multa o multas se entregará al menor o a la mujer perjudicados. La policía cooperará con el inspector del trabajo y más autoridades especiales a la comprobación de estas infracciones.

SANCIONES:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Como lo mencionamos anteriormente la madre goza de estabilidad laboral durante el embarazo y durante las doce semanas de licencia, si el empleador por algún motivo despidiere a la mujer embarazada, tendrá que pagar una multa equivalente a un año de sueldo más los otros rubros que le correspondan de acuerdo al Arts. 185 - 187

Sin embargo esta estabilidad laboral está garantizada únicamente hasta que la madre cumpla sus doce semanas de licencia, una vez que se reincorpore a sus labores podrá ser objeto de visto bueno, desahucio o despido intempestivo por parte del empleador.

Se ha dado casos de despido intempestivo a la mujer embarazada cuando ni el empleador e incluso cuando la madre desconocía de su estado, en este caso no se aplica dicha indemnización ya que el estado de la madre era desconocido por el empleador y sobre todo por el facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social quien avala el estado de la madre.

Por lo tanto la mujer que esté segura de su estado, deberá inmediatamente acercarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que un facultativo avale su estado mediante un certificado y pueda comunicar a su empleador de este particular para de esta manera poder gozar de todos los derechos que le asisten.

En la **Ley de Seguridad Social** con relación al regulación de la mujer trabajadora embarazada establece lo siguiente:

Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS.- El seguro general Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten a su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

a. Enfermedad;

Autor: Juan Yanza O.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

b. Maternidad;

d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,

e. Cesantía.

El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al Jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad.

Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez.

Art. 105.- CONTIGENCIA DE MATERNIDAD.- En caso de maternidad, la aseguradora tendrá derecho a

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

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

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

Art. 106.- SUBSIDIOS DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD.- Será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código de Trabajo, cuando el trabajador no reuniere los requisitos mínimos señalados en esta ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente será del cargo del empleador el



UNIVERSIDAD DE CUENCA

pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres primeros días de enfermedad no profesional.

Art.- 107.- TIEMPO DE ESPERA Y CONSERVACION DE LOS DERECHOS.-

Se causará derecho a las prestaciones de este Seguro cuando el afiliado o la afiliada hayan cumplido:

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

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

Se exceptúa del tiempo de espera para contingencia de enfermedad al jubilado y al derechohabiente de orfandad en goce de pensiones.

La prestación de salud se realizará con tecnologías apropiadas a la disponibilidad de recursos del Seguro, sin menoscabo de la calidad y dentro de los rangos de suficiencia que determinen los protocolos de diagnóstico y tratamiento aprobados por la administradora del Seguro General de Salud.

6. HIPÓTESIS



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La trabajadora durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad goza de estabilidad en caso de despido tendrá que ser indemnizada de acuerdo con lo que establece la ley pero sin embargo esta estabilidad laboral está garantizada únicamente hasta que la madre cumpla sus doce semanas de licencia, una vez que se reincorpore a sus labores podrá ser objeto de visto bueno, desahucio o despido intempestivo por parte del empleador con lo cual solo debe abonar las indemnizaciones generales. Se ha dado casos de despido intempestivo a la mujer embarazada cuando ni el empleador e incluso cuando la madre desconocía de su estado, en este caso no se aplica dicha indemnización ya que el estado de la madre era desconocido por el empleador y sobre todo por el facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social quien avala el estado de la madre.

7. TÉCNICAS A APLICARSE

Las técnicas de que se deben utilizar en esta investigación son:

Entrevista a miembros de la Inspectoría de Trabajo

Estudios de casos de violación de derechos de la mujer trabajadora embarazada.

8. RECURSOS

Constitución

Código de Trabajo

Director de Investigación, computadores, materiales

9. PRESUPUESTO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

| APORTES NECESARIOS: | SUBDIVISIÓN | NÚMERO | RUBROS |
|--------------------------------|-----------------------|---------------|----------------|
| Recursos propios: | | | |
| | | | |
| GASTOS | | | |
| Personal | Estudiante | | 0 |
| | Director del Proyecto | | 0 |
| | | | |
| Viáticos | Alimentación | | 300.00 |
| | Movilización | | 100.00 |
| | | | |
| Equipos | Computador | 1 | 500.00 |
| | USB | 3 | 60.00 |
| | | | |
| Materiales | Hojas A4 | 1000 | 30,00 |
| | Esferos | 50 | 14,00 |
| | Tinta para Impresora | 2 | 80,00 |
| | Borradores | 50 | 14,00 |
| | | | |
| Bibliografía | 3 Leyes | | 60,00 |
| | | | |
| Comunicación | Recargas Celulares | | 100.00 |
| | | | |
| Imprevistos | | | 200,00 |
| | | Total: | 1458.00 |

10. BIBLIOGRAFIA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Dr. Colón Bustamante Fuentes “MANUAL DE DERECHO LABORAL”
Editorial Jurídica del Ecuador 2009.

Alberto Raúl Najún Zarazagra “MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO,
INDIVIDUAL, COLECTIVO Y DE LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL”
Editorial Buenos Aires 2004.

Francisco López Murillo “DERECHOS LABORALES INHERENTES A LA
MATERNIDAD” Editor Revista Judicial Quito – Ecuador 2010

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Registro Oficial N°
449 – 2008

11. CRONOGRAMA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

| ACTIVIDADES | TIEMPO EN MESES | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-----------------|----|-----------|----|-------------|----|-----------|----|------------|----|-----------|----|
| | Primer Mes | | | | Segundo mes | | | | Tercer mes | | | |
| | 1ra mitad | | 2da mitad | | 1ra mitad | | 2da mitad | | 1ra mitad | | 2da mitad | |
| | 1s | 2s | 3s | 4s | 1s | 2s | 3s | 4s | 1s | 2s | 3s | 4s |
| Consulta de Bibliografía | | | | | | | | | | | | |
| Selección y Elaboración de Técnicas | | | | | | | | | | | | |
| Recolección de Datos | | | | | | | | | | | | |
| Tabulación de Datos | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de Datos | | | | | | | | | | | | |
| Redacción del Informe Final | | | | | | | | | | | | |