



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



CARRERA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del título de:
Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República

TEMA:

**LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DEL TRABAJADOR EN
EL REGIMEN LABORAL DEL CANTÓN GUARANDA,
PROVINCIA BOLÍVAR**

Investigadores:

Nelson Abrahan García Muñoz

Gissela Mishel Reyes González

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Washington Bazantes Escobar

Guaranda - Ecuador

2016

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

DR. WASHINGTON BAZANTES ESCOBAR, en calidad de Tutor del Proyecto de Titulación “LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DEL TRABAJADOR EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR” , CERTIFICO: Que los señores: **Nelson Abraham García Muñoz y Gissela Mishel Reyes González**, egresados de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, han cumplido con las observaciones y sugerencias realizadas en su trabajo de investigación; y, una vez concluido con las tutorías; se aprueba el mismo por reunir con todos los requisitos para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.


Es todo cuanto puedo certificar para los fines legales pertinentes.

Atentamente,


Dr. Washington Bazantes Escobar
TUTOR DEL PROYECTO

CERTIFICACIÓN DE AUTORIA NOTARIADA

Nosotros, NELSON ABRAHAN GARCÍA MUÑOZ, portador de la cédula de ciudadanía No. 020129096-2 y GISSELA MISHEL REYES GONZÁLEZ, portadora de la cédula de ciudadanía No. 020231173-4, en calidad de egresados de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, y autores del Proyecto de Titulación: “LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DEL TRABAJADOR EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR”., siendo el Dr. Washington Bazantes Escobar, Tutor del presente trabajo; CERTIFICAMOS, que las ideas, criterios y desarrollo del mismo son de exclusiva responsabilidad de sus autores, dejando a salvo los derechos de terceros; y, eximimos expresamente a la Universidad Estatal de Bolívar y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.


Sr. Nelson Abrahán García Muñoz,
AUTOR DEL PROYECTO,


Srta. Gisela Mishel Reyes González
AUTORA DEL PROYECTO




Factura: 001-002-000003005

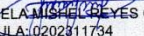


20160201002D00220

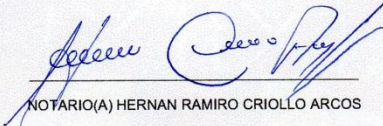
DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20160201002D00220

Ante mí, NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) NELSON ABRAHAN GARCIA MUÑOZ portador(a) de CÉDULA 0201290962 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil DIVORCIADO(A), domiciliado(a) en GUARANDA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; GISSELA MISHEL REYES GONZALEZ portador(a) de CÉDULA 0202311734 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en SAN MIGUEL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede RECONOCIMIENTO DE FIRMAS, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaría, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva copia. GUARANDA, a 21 DE MARZO DEL 2016, (11:00).


NELSON ABRAHAN GARCIA MUÑOZ
CÉDULA: 0201290962


GISSELA MISHEL REYES GONZALEZ
CÉDULA: 0202311734




NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA



DEDICATORIA

Se dedica este Proyecto de Titulación a manera especial a nuestros padres, quienes con infinito amor y dedicación nos supieron guiar por el camino del bien, siendo un ejemplo a seguir.

A nuestra familia, por el apoyo incondicional que nos supieron brindar a lo largo de nuestra carrera estudiantil para culminar con una meta más de nuestra vida profesional.

LOS AUTORES

AGRADECIMIENTO

A Dios por habernos dado la vida y la sabiduría para alcanzar nuestros objetivos propuestos.

A la Universidad Estatal de Bolívar, por abrirnos las puertas para obtener un título profesional en la Carrera de Derecho.

A las autoridades y docentes de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, por sus enseñanzas y apoyo brindado a lo largo de los años de estudio y dedicación para culminar con éxitos.

Al Dr. Washington Bazantes Escobar, Docente – Tutor del Proyecto de Titulación, por compartir su tiempo y conocimiento de forma desinteresada, ya que con su guía ha sido posible culminar con acierto y satisfacción el desarrollo del mismo.

LOS AUTORES

ÍNDICE

PORTADA	
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORIA NOTARIADA	III
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS	IX
RESUMEN.....	X
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	4
1.3. OBJETIVOS	5
1.4. Justificación	6
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Fundamentación teórica	8
Derechos reproductivos en el régimen laboral.....	8
Estabilidad laboral.....	14
Licencia por maternidad.....	15
Permiso de lactancia.....	18
Guardería.....	19
Licencia por paternidad.....	19
Licencia por adopción	20
Garantías laborales	21
Derecho de protección laboral	22
Formas de trabajo y su retribución.....	26
Relación laboral bilateral y directa	28
Remuneración justa.....	28
Pago de indemnizaciones	29

2.3. Hipótesis.....	31
2.4. Variables	31
2. CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN REALIZADO.....	32
2.1. Ámbito de estudio	32
2.2. Tipo de investigación	32
2.3. Nivel de investigación.....	32
2.4. Método de investigación	33
2.5. Diseño de investigación	34
2.6. Población, muestra	35
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
2.8. Procedimiento de recolección de datos	37
2.9. Técnicas de procedimiento, análisis e interpretación de datos	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	38
3.1. Presentación de resultados	38
a) Encuestas realizadas a Abogados en libre ejercicio	38
b) Realizadas a las Trabajadoras Municipales del cantón Guaranda	46
3.2. BENEFICIARIOS.....	53
3.3. IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN	53
3.4. TRANSFERENCIA DE RESULTADOS.....	54
<i>Generalidades</i>	54
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFÍA	66
ANEXOS	68

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Encuesta a 67 abogados en libre ejercicio profesional	Páginas
Cuadro y gráfico No. 1	49
Cuadro y gráfico No. 2	50
Cuadro y gráfico No. 3	51
Cuadro y gráfico No. 4	52
Cuadro y gráfico No. 5	53
Cuadro y gráfico No. 6	54
Cuadro y gráfico No. 7	55
Cuadro y gráfico No. 8	56
Encuesta a 20 trabajadoras del GAD – Guaranda	
Cuadro y gráfico No. 1	57
Cuadro y gráfico No. 2	58
Cuadro y gráfico No. 3	59
Cuadro y gráfico No. 4	60
Cuadro y gráfico No. 5	61
Cuadro y gráfico No. 6	62
Cuadro y gráfico No. 7	63

RESUMEN

El presente Proyecto de Titulación: *“Los Derechos reproductivos del trabajador en el régimen laboral en el cantón Guaranda, Provincia Bolívar”*, (García, Abrahán; Reyes, Gissela., 2016) se trata de una investigación aplicada en el Gobierno autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda; tiene un impacto dentro del Área de conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho; cuya sublínea de investigación abarca el “Nuevo Constitucionalismo ecuatoriano, Derechos y Democracia”; que fue realizado en esta ciudad de Guaranda, Provincia de Bolívar, durante el período de tiempo de seis meses, desde Octubre del 2015 a Marzo del 2016, cuyo monto de financiamiento del proyecto fue de mil doscientos dólares americanos, siendo posible su ejecución con la autorización de la entidad municipal y con la tutoría del Dr. Washington Bazantes Escobar.

Se plantea la problemática dentro del marco Constitucional de Derechos y Justicia dada la insuficiente normativa jurídica para garantizar los derechos reproductivos de la trabajadora en el régimen laboral y teniendo en cuenta la realidad en la que los empleadores o patronos conceden la licencia con remuneración por maternidad y lactancia a las trabajadoras a nivel nacional con fundamento en lo previsto en el Código del Trabajo codificado 2005-017; que fue publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005 y que ha sido reformado por varias ocasiones; por lo tanto, se recabó información doctrinaria y jurídica mediante el uso de fichas bibliográficas, e información válida y confiable de profesionales del derecho, así como de las mujeres trabajadora mediante encuestas, cuyos resultados fueron tabulados, analizados e interpretados, con la finalidad de establecer los puntos débiles o confusos a ser tratados en la entidad municipal.

La ejecución del mismo permitió prestar asesoramiento jurídico sobre los derechos reproductivos a los servidores públicos de la Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, y la capacitación a las mujeres trabajadoras de dicha entidad pública para el pleno ejercicio de sus derechos.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cantones.- *“Son circunscripciones territoriales conformadas por parroquias rurales y la cabecera cantonal con sus parroquias urbanas, señaladas en su respectiva ley de creación, y por las que se crearen con posterioridad, de conformidad con la presente ley.”* (Art. 20 COOTAD).

Derechos de la mujer trabajadora en relación de dependencia.- *“Son aquellos derechos que le son reconocidos por la Constitución y la ley a la mujer trabajadora por su condición de mujer y madre. Toda persona está obligada a respetar los derechos laborales de las personas trabajadoras que prestan un servicio en relación de dependencia con el patrono o empleador.”* (Larrea, Juan, 1977)

Derechos reproductivos.- *“Conjunto de garantías y obligaciones que tenemos todas las persona sobre nuestra sexualidad y capacidad reproductiva, encaminados al logro de una mejor calidad de vida”.* (Bohorquez, René, 1974).

Derechos reproductivos, *“se entienden aquellos derechos que buscan proteger la libertad y autonomía de todas las personas para decidir con responsabilidad si tener hijos o no, cuántos, en qué momento y con quién. Los derechos reproductivos dan la capacidad a todas las personas de decidir y determinar su vida reproductiva.”* (Antrazyt, Jyoti, 2015).

Derechos reproductivos.- Art. 332.- *El Estado Garantizará el respecto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afectan 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.”* (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, 2008).

Empleador.- “El término empleador, es común en todas las instituciones del Derecho Laboral, toma también el nombre de patrono, representante legal o designatario. Según el artículo 10 del Código del Trabajo, es la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se llamará también empresario o empleador.- Empleador puede ser una persona natural o jurídica, varias personas físicas que han acordado mantener el negocio o pueden ser condueños o partícipes sin constituir sociedad o compañía.” (Alomia, José, 2002).

Régimen laboral.- “Es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios.” (Guerrero, Euquerio, 1971)

Régimen laboral.- ““El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo”. (Pérez, Eugenio, 1957).

Trabajador.- “Es toda persona física o natural que presta un servicio o realiza una labor lícita, útil para otro u otros y beneficiosa económicamente para él, bajo dirección o dependencia o en forma autónoma.” (Guzmán, Anibal, 2012).

Trabajador.- “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, reformado, 2015).

Del contenido doctrinario y jurídico, se establece que el trabajador siempre será una persona física o natural prestadora del servicio o ejecutora de la obra, con capacidad para obligarse por si mismo. Podrá entonces contratar libremente la persona mayor de edad y no sujeta a interdicción; y, Las personas que han cumplido quince años, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo según la legislación ecuatoriana.

INTRODUCCIÓN

El presente Proyecto de Titulación tiene como objeto fundamental, diseñar un Proyecto de educación legal y difusión de los *“Derechos reproductivos en el régimen laboral en el cantón Guaranda, Provincia Bolívar”*, en el período octubre 2015 – marzo 2016; a fin de garantizar los derechos de la mujer trabajadora. Teniendo en cuenta que, el Derecho Laboral ecuatoriano actualmente está regido por principios constitucionales, que protegen los derechos de la persona trabajadora, y hacen posible su eficacia jurídica por la jerarquía de la Constitución ante la ley y demás disposiciones legales.

La normativa constitucional garantiza el derecho al trabajo estable y permanente como un deber social y un derecho económico; y, a la normativa jurídica prevista en el Código del Trabajo regula las relaciones entre empleador y trabajador.

Bajo esta perspectiva se estructuró el presente informe final del Proyecto de Titulación, por capítulos que contiene la información doctrinaria, jurídica y crítica realizada en este cantón Guaranda, perteneciente a la Provincia Bolívar.

El CAPÍTULO I, abarca el problema; la formulación del problema, los objetivos y la justificación; cuyo planteamiento del problema radica en indebida aplicación de la Ley por la obscuridad de la norma que regula la licencia por maternidad y el horario de trabajo por licencia de lactancia; de ahí, que se formula el problema: *“¿Cómo contribuir para que las empresas privadas e instituciones públicas, garanticen los derechos reproductivos en el ámbito laboral en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, durante el período octubre 2015 a Marzo 2016?”*. Delimitando de ésta manera el campo de acción del proyecto de investigación en tiempo y espacio; con el objetivo finalidad de ejecutar un modelo de capacitación legal para la mujer trabajadora que pueda ser utilizado en las entidades públicas.

El CAPÍTULO II, engloba todo el marco doctrinario y jurídico con respecto a la temática planteada que fue previamente recogida y valorada para luego desarrollarla en el marco teórico; empezando por los antecedentes investigativos; la fundamentación desde el punto de vista doctrinario, jurisprudencial, legal y teórica sobre los derechos reproductivos en el régimen laboral, la licencia por maternidad, por lactancia, y la prohibición del despido intempestivo por el estado de gestión de la mujer, la responsabilidad y deber del Estado de velar por los derechos consagrados y reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador; y, se concluye con la formulación de la hipótesis y sus dos variables independiente y dependiente previo a la investigación de campo o verificación de la misma; y, se justifica por el aporte académico e innovador que se pretende dar con la implementación de un modelo de capacitación legal y difusión de derechos dirigido a un grupo de mujeres trabajadoras.

El CAPÍTULO III, trata sobre la descripción del trabajo de investigación realizado una institución pública “GAD-Municipal del cantón Guaranda”, el tipo de investigación fue aplicada por cuanto se da a conocer sobre las falencias legales en el Código del Trabajo para garantizar el pleno ejercicio de la licencia de maternidad y lactancia en el régimen laboral; derechos reproductivos consagrados en la Constitución; se empleó una investigación de campo mediante el uso de métodos científicos, determinando la población y muestra; esto es, a 67 abogados de libre ejercicio; a 20 trabajadoras del GAD Municipal de Guaranda; se estableció como técnica e instrumentos de la investigación la encuesta mediante un cuestionario de preguntas previamente establecido.

El CAPÍTULO IV, comprende los “Resultados” obtenidos de la investigación de campo, esto es, el uso de tablas y gráficos estadísticos para realizar la interpretación y análisis de las encuestas realizadas a la población antes señalada, a fin de establecer y verificar nuestra hipótesis; señalando a quienes se beneficia con la ejecución del modelo de capacitación legal y difusión de conocimientos de los derechos reproductivos en el régimen laboral y el impacto o acogida que tuvo por parte de las autoridades municipales de la Unidad de Talento Humano del GAD Municipal de Guaranda para su aplicación.

CAPÍTULO I. PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El Código del Trabajo codificado contiene normativa confusa con respecto al régimen jurídico de licencia por maternidad y lactancia que debe ser revisada por el legislador para que se garantice su efectiva aplicación en las empresas privadas e instituciones públicas dentro del ámbito laboral; además, debe garantizar el derecho a la estabilidad laboral y el de reintegrarse a su lugar de trabajo cuando la mujer fuere despedida por razones del embarazo o lactancia, y por licencia de paternidad, aplicando la norma suprema que establece la prohibición de despido por estos motivos y otras relacionadas con los derechos reproductivos de la mujer que debe ser debidamente tutelados por la ley.

En la práctica del derecho, causa cierta confusión a la hora de establecer el tiempo de licencia por maternidad de doce semanas, si procede conceder antes del parto o después del parto, el Código del Trabajo, se limita a señalar textualmente: “*Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. (...)*”. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005).

De la normativa descrita, se desprende, una mala redacción de la normativa jurídica, lo que ocasiona una mala interpretación de la misma, tanto por la persona trabajadora como por el patrono lo que ocasiona conflictos entre las partes; así tenemos: 1. Para computar el tiempo de licencia por maternidad, señalan que son tres meses a partir que nace el niño; y, 2.- Otros sostienen que debe contarse por días; esto es: 12 semanas X 7 días = 94 días, que correrán desde el día del nacimiento del niño no antes.

De lo expuesto, se determina que el Código del Trabajo contiene normativa jurídica que no guarda conformidad con los derechos constitucionales y que es necesario

realizar una investigación jurídica y de opinión crítica sobre el régimen jurídico que regule el derecho de maternidad, lactancia y la prohibición de despido intempestivo por cuestiones de gestación o maternidad.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo contribuir para que las empresas privadas e instituciones públicas garanticen los derechos reproductivos en el ámbito laboral en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, durante el período octubre 2015 a Marzo 2016?

1.3. OBJETIVOS

General

- Aplicar un Proyecto de educación legal y difusión de derechos reproductivos en el régimen laboral a fin de garantizar los derechos de la mujer trabajadora en el cantón Guaranda, Provincia Bolívar, en el período Octubre 2015 – Marzo 2016.

Específicos

- Analizar el régimen jurídico de los derechos de maternidad y lactancia previstos en el Código del Trabajo frente a los derechos reproductivos previstos en el Constitución de la República del Ecuador.
- Demostrar que la efectiva aplicación de los derechos reproductivos en el régimen laboral garantizará los derechos de la mujer trabajadora.
- Ejecutar el modelo de capacitación legal para la mujer trabajadora que pueda ser utilizado en las entidades públicas de cantón Guaranda, Provincia Bolívar.

1.4. Justificación

El presente Proyecto de Titulación es importante realizarlo por ser un tema **novedoso y de actualidad** dada la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador que contempla los derechos reproductivos en materia laboral y prohíbe el despido de la mujer trabajadora por su condición de gestación o maternidad.

Se basa en la **necesidad** de aplicar un Proyecto de educación legal y difusión de los derechos reproductivos en el régimen laboral para garantizar sus derechos en las entidades públicas, así como ejecutar un modelo de capacitación legal para la mujer trabajadora a fin de que se aplique en las entidades que permita garantizar los derechos de maternidad y lactancia.

Esta investigación es **factible** realizarla porque se cuenta con las herramientas necesarias para realizar dicho estudio, con autorización del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guaranda y con la asesoría del Docente - Tutor designado por el Consejo Directivo de la Facultad.

Es **pertinente** porque a través de esta investigación se incentiva el cumplimiento de los derechos de licencia por maternidad, permiso por lactancia y evitará los despidos de la mujer trabajadora por estos motivos.

La **novedad científica** radica en que clarifica sobre los períodos de maternidad y lactancia que al momento son confusos para conceder los mismos.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Históricamente la mujer ha realizado y sigue realizando el trabajo reproductivo, que incluye *“tanto la reproducción humana como los cuidados y atenciones que permiten la supervivencia de individuos y sociedades”*. (Alomia, José, 2002). En contextos históricos consta que ante *“la alta mortalidad fue necesario mantener una alta natalidad para garantizar un reemplazo suficiente de las poblaciones”*. (Antrazyt, Jyoti, 2015)

Durante la transición demográfica *“se produjo una reducción radical de la tasa bruta de mortalidad, posteriormente se produce una fuerte reducción de las tasas de natalidad en lo que se denominó la segunda transición demográfica”*. (Antrazyt, Jyoti, 2015). A estos cambios hay que sumar otros, sociológicos, económicos, los avances y difusión de los métodos anticonceptivos, la incorporación de la mujer al trabajo, entre otros, han afectado fundamentalmente al papel tradicional de la mujer, lo que ha conllevado a reducir sustancialmente el número de hijos.

Dentro de este nuevo contexto, es donde surgen las demandas de Derechos Reproductivos, estableciéndose los siguientes:

- Autonomía y autodeterminación del propio cuerpo
- A la vida
- A la procreación
- A la salud reproductiva
- A obtener información adecuada sobre su funcionamiento reproductivo de nuestro cuerpo
- Al acceso a los servicios de salud reproductiva y planificación familiar
- Al acceso a los avances científicos en materia de reproducción
- A decidir sobre la reproducción sin sufrir discriminación, coerción o violencia

- A interrumpir el embarazo en los casos en que la ley lo permita.

Además, son derivados de los derechos reproductivos el derecho de la mujer a no ser despedida por motivo de embarazo, el derecho a la licencia con remuneración por maternidad y lactancia; también se reconoce este derecho por paternidad, puesto que se entiende que en las primeras semanas la mujer, aún sin ir a trabajar, puede no ser capaz de hacerse cargo de su casa y de su hijo sola, y el nacimiento de un hijo es responsabilidad de ambos padres.

En este sentido, los derechos reproductivos pueden ser vulnerados por la clase empleadora cuando por no cubrir con los rubros de la maternidad deciden unilateralmente dar por terminada la relación laboral, despidiendo intempestivamente a la mujer trabajadora cuando más lo necesita; o, acordando el tiempo de licencia por maternidad o por lactancia; o por la falta de una efectiva aplicación de los derechos; por lo que, se torna necesario dar a conocer sobre los medios jurídicos con que cuenta la persona trabajadora para hacer valer sus derechos reproductivos dentro del régimen laboral y concientizar al empleador sobre la obligación que tiene para garantizar los derechos de maternidad y paternidad de la persona trabajadora y evitar demandas laborales y sanciones administrativas.

2.2. Fundamentación teórica

Derechos reproductivos en el régimen laboral

Conviene comenzar recordando que con la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador (2008), se estableció: “*El Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico (...)*”, (Asamblea Constituyente, 2015), donde “*las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos*”, (Asamblea Constituyente, 2015), somos titulares y gozamos de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Por mandato constitucional el contenido de los derechos previstos en la Constitución se deben desarrollar de manera “progresiva” (Asamblea Constituyente, 2015), a través de las normas (Asamblea Nacional), la jurisprudencia (Corte Nacional de Justicia) y las políticas públicas (Función Ejecutiva); y, le corresponde al Estado ecuatoriano generar y garantizar las condiciones necesarias e indispensables para el pleno reconocimiento y ejercicio de los derechos, siendo inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los mismos.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce entre otros derechos, el derecho al “Trabajo y Seguridad Social”. El trabajo, *“es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”*. (Asamblea Constituyente, 2015). Dentro de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria se establece en el Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador, que las mujeres embarazadas tienen derecho a recibir atención especializada en los ámbitos público y privado; y, en el Art. 226 de citada Norma Suprema, dispone que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencia, las servidoras y servidores públicos y las persona que actúen en virtud de una potestad estatal deben ejercer las competencias y facultades que le sean otorgadas en la Constitución y la Ley. Tienen el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

Además, la Constitución establece que, *“ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidad por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones (...)”* (Asamblea Constituyente, 2015). Por lo tanto, toda autoridad pública tiene el deber de observar y garantizar los derechos fundamentales del trabajador previsto en la Norma Suprema del Estado y aquellos desarrollados en la Ley.

La comunidad internacional ha desarrollado derechos básicos inherentes a los derechos reproductivos, entre estos tenemos:

- Derecho a la salud sexual y de reproducción, como componente de la salud general, a lo largo de todo el ciclo de las personas.
- Derecho a adoptar decisiones con respecto a la procreación, incluidos la elección voluntaria del cónyuge, la formación de una familia y la determinación del número, el momento de nacer y el espaciamiento de los hijos; y el derecho de tener acceso a la información y los medios necesarios para ejercer una maternidad y paternidad voluntaria;
- Derecho a condiciones de igualdad y equidad de hombres y mujeres, a fin de posibilitar que las personas efectúan opciones libres y con conocimiento de causa en todas las esferas de la vida, libres de discriminación por motivos de género;
- Derecho a la seguridad sexual y de la reproducción, incluido el derecho a estar libres de violencia y coacción sexuales y el derecho a la vida privada.
- Derecho a condiciones ambientales, educacionales, nutricionales, afectivas y de salud apropiadas para el desarrollo de la vida humana.
- Derecho de hombres y mujeres a participar con iguales responsabilidades en la crianza, reasumiéndola creativamente, y a construir identidades propias más allá de los roles de género.
- Derecho a una educación sexual oportuna, integral, laica, gradual, científica y con enfoque de género.
- Derecho a servicios de salud gratuitos y de calidad que faciliten el cuidado integral de la gestación, el parto, el post-parto y la crianza, acompañados por las legislaciones.

Al respecto la Constitución de la República del Ecuador, en materia laboral, reconoce al trabajador(a) el respeto a los derechos reproductivos y establece:

“Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las 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 discriminación vinculada con los roles reproductivos”. (Asamblea Constituyente, 2015).

Del contenido constitucional, se desprende que el Estado ecuatoriano debe garantizar a las personas trabajadoras como derechos derivados de los derechos reproductivos, los siguientes:

1. La eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva
2. El acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos
3. Derechos de maternidad y lactancia
4. Derecho a licencia por paternidad

La Constitución de la República del Ecuador vigente, reconoce a la familia en sus diversos tipos, y establece la responsabilidad del Estado para proteger a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y garantiza las condiciones que favorezcan integralmente para la consecución de sus fines. Por mandato constitucional las familias están constituidas por vínculos jurídicos o de hecho y se basa en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes.

La familia, según la Declaración Universal de los derechos Humanos, es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado

Los lazos principales que definen una familia son de dos tipos:

- Vínculos de afinidad derivados del establecimiento de un vínculo reconocido socialmente, como el matrimonio que, en algunas sociedades, sólo permite la unión entre dos personas mientras que en otras es posible la poligamia; y
- Vínculos de consanguinidad, como la filiación entre padres e hijos o los lazos que se establecen entre los hermanos que descienden de un mismo padre.

También puede diferenciarse la familia según el grado de parentesco entre sus miembros.

No hay consenso sobre la definición de la familia. Jurídicamente está definida por algunas leyes (Código Civil, Código de la Niñez y Adolescencia, Ley contra la violencia a la mujer y miembros del núcleo familiar), esta definición suele darse en función de lo que cada ley establece; por mandato constitucional, se establece en función del matrimonio y unión de hecho.

El matrimonio, “es la unión entre hombre y mujer, se fundará en el libre consentimiento de las personas contrayentes y en la igualdad de sus derechos, obligaciones y capacidad legal.” (Asamblea Constituyente, 2015).

“La unión estable y monogámica entre dos personas libres de vínculo matrimonial que formen un hogar de hecho, por el lapso y bajo las condiciones y circunstancias que señale la ley, generará los mismos derechos y obligaciones que tienen las familias constituidas mediante matrimonio.” (Asamblea Constituyente, 2015)

La adopción corresponde sólo a parejas de distinto sexo.

El contenido en cuanto a derechos y deberes de los cónyuges varía en función del ordenamiento jurídico, establecidos en diferentes cuerpos jurídicos, pero por lo general el Código Civil impone la obligación de vivir juntos y guardarse fidelidad, de

socorrerse mutuamente, de contribuir al levantamiento de las cargas familiares y de ejercer conjuntamente la patria potestad sobre los hijos.

Derechos y deberes de la familia.- En cuanto a derechos y deberes de los hijos también están establecidos en varios cuerpos legales, sin embargo la Constitución resalta que es responsabilidad del Estado promover la maternidad y paternidad responsable; la madre y el padre están obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.

“El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos. Las hijas e hijos tendrán los mismos derechos sin considerar antecedentes de filiación o adopción.” (Asamblea Constituyente, 2015)

Por mandato constitucional, el Estado, la sociedad y la familia deben promover de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurar el ejercicio pleno de sus derechos, los mismos que se aplican atendiendo el principio de su interés superior y sus derechos prevalecen sobre los de las demás personas.

Por naturaleza estos derechos garantizados por la Constitución son de orden público, interdependientes, indivisibles, irrenunciables e intransigibles, salvo las excepciones expresamente señaladas en la ley.

Estabilidad laboral

El derecho fundamental que ampara a la mujer embarazada es su estabilidad laboral durante el embarazo y la lactancia, según lo disponen los arts. 153 y 154 inciso *segundo* del Código del Trabajo.

“Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas (...). Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de los dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.” (Asamblea Nacional, 2015).

“Art. 154.- (...). Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.” (Asamblea Nacional, 2015)

Es necesario que el empleador como el Departamento de Recursos Humanos de las empresas privadas e instituciones públicas, respeten las leyes y los derechos de la mujer embarazada. Hay trabajos en los cuales no se respetan los derechos reproductivos, muchos trabajadores no están dispuestos a pagar todo lo que la ley prevé en caso de despido intempestivo durante el embarazo, entonces la mujer embarazada debe entablar un juicio laboral, para que el trabajador le reconozca y pague la indemnización.

Es importante que la mujer trabajadora esté informada sobre sus derechos para hacerlos respetar. Debe saber, que si hay despido durante el embarazo, a más de la

liquidación que debe recibir, tiene derecho a otra indemnización equivalente a un año de trabajo. (Art. 188 del Código del Trabajo).

Para ejercer su pleno derecho a la estabilidad laboral durante el período de embarazo y lactancia, puede acudir a la Inspectoría del Ministerio del Trabajo a poner la denuncia; puede obtener asesoría jurídica gratuita en la Defensoría Pública y, en el consultorio gratuito de la Universidad Estatal de Bolívar.

Para seguir un juicio laboral por despido intempestivo, debe presentar la demanda con el patrocinio de un abogado público o particular, en la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Guaranda.

En Estados Unidos las mujeres están protegidas por la Ley contra la discriminación por embarazo, este cuerpo legal establece que las empresas que tengan al menos 15 empleados deben tratar a las mujeres que están embarazadas sin discriminación alguna o de la misma manera que a otros solicitantes de empleo o empleados con habilidades o limitaciones similares. A esto se suma la Ley de licencia familiar y médica, que regula los derechos de la mujer embarazada y protege sus puestos de trabajo cuando hayan trabajado para la empresa durante al menos 12 meses. Además, establece que pueden tomarse 12 semanas de licencia sin remuneración, por razones médicas, incluidos el embarazo y el parto. Como podemos ver nuestra legislación ecuatoriana es más benévola en cuanto a la licencia con remuneración por maternidad.

Licencia por maternidad.

El Código del Trabajo, señala: *“Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha*

probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, reformado, 2015).

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia de 12 semanas remuneradas por motivo del nacimiento de su hijo o hija, y pueden ser tomadas incluso días o semanas antes del nacimiento o a partir del nacimiento, la ley laboral no regula exactamente como debe ejercer su derecho, sin embargo al cumplirse las 12 semanas de licencia está en la obligación de reincorporarse a sus labores normales. Salvo los casos de nacimiento múltiples, la licencia por maternidad se extenderá por diez días más.

Este derecho debe ser debidamente regulado por la ley para la efectiva aplicación en las empresas privadas e instituciones públicas; sin embargo, es necesario que la mujer embarazada conozca que tiene derecho ausentarse 12 semanas de su lugar de trabajo, y que puede solicitar una o dos semanas antes del parto y el resto después del mismo, recibiendo su remuneración durante su ausencia.

El empleador debe garantizar este derecho a la mujer trabajadora, en estos, casos, puede reemplazarla durante dicho período de tiempo, sin que pueda reemplazarla definitivamente dentro de las 12 semanas de licencia con remuneración; si bien esto reporta un rubro extra que debe ser pagado por el empleador, que puede ser considerado como pérdida para la empresa privada y como un sobregasto para la entidad pública; de ahí, que el Gobierno de Rafael Correa, plantea como derecho de la mujer embarazada a solicitar licencia sin remuneración por el período de un año; para de esta manera no reconocer los derechos de la mujer embarazada consagrados en el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servidor Público entre otras que regulan estos derechos como el Código Orgánico de la Función Judicial, normas jurídicas que son analizadas en este proyecto de titulación.

Según la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, establece un régimen de licencias y permisos para ausentarse o dejar de concurrir ocasionalmente al lugar de trabajo, para todos los servidores públicos que perciben remuneración; y, entre los

derechos reproductivos previstos en la Constitución y guarda relación con el tema en estudio:

“Art. 27.- Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos: (...), c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.” (Asamblea Nacional, Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP).

De los contenidos jurídicos antes mencionados, se desprende que hay similitud entre uno y otro, por lo tanto, se puede concluir que tanto la servidora pública como la mujer trabajadora tienen los mismos derechos ante la ley por licencia por maternidad.

Hay que señalar que las dos disposiciones legales antes indicadas, no establecen de manera clara y precisa desde cuando corre la licencia de maternidad; siendo necesario, dar a conocer que el Art. 35 del Reglamento a la LOSEP, dispone: *“La servidora podrá hacer uso del derecho a la licencia por maternidad desde dos semanas anteriores al parto, las que se imputará a las 12 semanas establecidas (...).”* (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, modificado, 2016).

Normativa legal que señala el derecho de la mujer embarazada para solicitar la licencia por maternidad desde dos semanas antes al parto, pudiendo hacer uso de algunos días o de las dos semanas, no es obligatoria la norma, sólo aclara el tiempo que puede hacer uso antes del parto, que en todo caso es acumulable a la licencia de maternidad de doce semanas.

Permiso de lactancia

Una vez terminada la licencia por maternidad, la mujer trabajadora tiene derecho a una licencia por lactancia de 2 horas diarias por doce meses después del parto, es decir, tiene un horario especial para trabajar de 6 horas diarias por motivo de lactancia, previsto en el Art. 155 reformado, inciso tercero del Código de Trabajo, por la Asamblea Nacional con fecha 26 de Septiembre del 2012.

“Art. 155.- (...). Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria. (...).” (Asamblea Nacional, 2015)

La mujer trabajadora debe conocer que tiene derecho a dos horas de ausencia para lactancia después de incorporarse de la licencia por maternidad, hasta que cumpla un año su hijo o hija; es decir, la ley le autoriza a laborar seis horas por día durante los 9 meses posteriores al parto para asegurar la lactancia del niño o niña.

Es importante aclarar que los doce meses de horario especial son contabilizados a partir del nacimiento del niño o niña, ya que esta confusión es frecuente entre trabajadores y empleadores ya que se piensa que los 12 meses son desde que la madre regresa a las labores normales. *“En todo caso el horario especial de lactancia durará hasta que el niño, niña cumpla el año de nacido”*. (López, Francisco, 2010).

La Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, este derecho lo regula como permisos y no como licencia; esto es: *“Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.”* (Asamblea Nacional).

Normativa legal que no es concordante con la establecida por el Art. 155 del Código de Trabajo, que establece una jornada de trabajo de seis horas a contarse después del parto y no desde que haya concluido la licencia de maternidad; es decir, para las trabajadoras amparadas por el Código de Trabajo sería de doce meses desde el parto

lo que incluye el tiempo o período de licencia de maternidad y, para las trabajadoras amparadas por la LOSEP será de doce meses sin contar con la licencia por maternidad de doce semanas. Por lo que, este derecho debe ser regulado de mejor manera para garantizar el derecho de lactancia en las mismas condiciones para todas las mujeres trabajadoras sin discriminación alguna.

Guardería

El mismo art. 155 en sus primeros incisos señalan la obligación de que las empresas con más de cincuenta trabajadores deben establecer en el lugar de trabajo, una guardería infantil para los hijos del personal; servicio que debe ser prestado por la empresa de manera gratuita y cubrir incluso los rubros de alimentación, infraestructura y todo lo que esté relacionado con la prestación de este servicio.

En todo caso que las empresas no puedan cumplir con este derecho, pueden unirse o asociarse con otras empresas para prestar dicho servicio o también pueden 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 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.” (López, Francisco, 2010)

Licencia por paternidad

La licencia por paternidad como uno de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, fue introducida por la Asamblea Constituyente en el inciso primero del

Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador; y, mediante reformas al Art. 152 del Código de Trabajo, de fecha 13 de febrero del 2009, se reconoce este derecho, estableciendo una licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal, en caso de nacimientos múltiples o por cesárea se prolonga por cinco días más. La Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, contiene la misma normativa legal en su Art. 27 en su literal d), e) y f).

Además, en caso de que el hijo o hija naciera prematuro o en condiciones de cuidado especial, se otorga al padre ocho (8) días adicionales de licencia remunerada; y, sin haber nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, con un grado de discapacidad severa, el padre tiene derecho a una licencia con remuneración por veinte y cinco (25) días, hecho que debe justificarse con el certificado médico otorgado por un facultativo del IESS.

Es importante dar a conocer, que en caso de que madre fallezca durante el parto o dentro de las doce semanas de licencia por maternidad, el padre tiene derecho a hacer uso de este derecho por el tiempo que faltare, esto con el objeto de que el niño o niña no quede desamparada en sus primeros tres meses de vida y tenga las atenciones adecuadas por parte del padre.

Licencia por adopción

Este derecho es 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 a su hijo o hija legalmente, para el efecto debe justificarse con la partida de adopción.

Al igual que el Código de Trabajo, la LOSEP también reconoce a la madre y al padre adoptivos el derecho a licencia con remuneración por quince días.

Garantías laborales

La madre trabajadora 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.

Esta estabilidad laboral está garantizada únicamente hasta que al 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 la indemnización; por lo tanto, se torna indispensable que la mujer de a conocer inmediatamente su estado de gestación con el respectivo certificado del facultativo del Instituto de Seguridad Social quien avala el estado de la madre, y de esta manera garantizar todos los derechos que le asisten.

Le corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de los derechos de licencia por maternidad, por lactancia, licencia médica y guardería, en caso de incumplimiento debe sancionar a las empresas imponiendo multas hasta de doscientos dólares de los Estados Unidos de América de conformidad con lo previsto en el 628 del Código de Trabajo, previo el informe del inspector del trabajo respectivo. (Art. 155, inciso final del Código del Trabajo). Por decreto Legislativo, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 330 de 6 de Mayo del 2008, se reforma tácitamente el máximo de las multas impuestas por el Director Regional de Trabajo, entre tres y veinte salarios mínimos unificados; siendo importante dar a conocer sobre este particular a los empleadores, jefes de talento humano y financiero de las empresas privadas e instituciones públicas, para que garanticen los derechos reproductivos y se eviten el pago de multas fuertes, que en caso de entidades públicas pueden ser sujetos del derecho de repetición por parte del Estado.

Además, faculta a los jueces y a los inspectores del trabajo imponer multas de hasta cincuenta dólares de los Estados Unidos de América; sin bien, se establece un techo o monto de la multa, éstas no garantizan los derechos reproductivos en el ámbito laboral, por lo que se torna, necesario que la Asamblea nacional revise la normativa legal y establezca un monto superior al establecido, teniendo en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

Para ejercer el derecho de licencia por paternidad, el padre debe justificar que tiene formado un hogar en unión de hecho o mediante matrimonio; y, en caso de no tener formado un hogar, el padre puede justificar ante su empleador con la partida de nacimiento mediante la cual se reconoce al niño o niña que ha nacido.

Es importante dar a conocer que el Art. 32 de la LOSEP, dispone la obligación del servidor público de reintegrarse al trabajo una vez culminado el período de licencia de maternidad o paternidad entre otros, cuyo incumplimiento debe ser comunicado a la Unidad de Talento Humano y al empleador para los fines disciplinarios conforme lo dispone la ley.

Derecho de protección laboral

El derecho al trabajo por mandato constitucional, se sustenta en varios principios consagrados en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que en su conjunto establecen el derecho de protección laboral; así tenemos:

1. *“El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
2. *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

3. *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
4. *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
6. *Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*
7. *Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*
8. *El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*
9. *Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*
10. *Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*

11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*
12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*
13. *Se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*
14. *Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*
15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustible, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*
16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”*

Según el tratadista Américo Pla Rodríguez, los principios del Derecho al Trabajo, son:

“1. El Principio protector, el cual se puede concretar en tres ideas: a) *Indubio pro operario*; b) *Regla de la aplicación de la norma más favorable*; y, c) *Regla de la condición más beneficiosa*.

1. *Principio de la irrenunciabilidad de los derechos*;
2. *Principio de la continuidad de la relación laboral*
3. *Principio de la primacía de la realidad*
4. *Principio de la razonabilidad*; y,
5. *Principio de la buena fe.*” (Pla Rodríguez, Américo, 1978)

Tanto del precepto constitucional como doctrinario, se establece un derecho de protección laboral que contempla tres principios básicos:

Principio in dubio pro operario: Este principio significa que los juzgados y tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Principio de condición más beneficiosa: Si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.

Principio de norma más favorable: Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable de una norma y rechazar lo adverso.

Éste derecho como los demás reconocidos y jerarquizados en la Norma Suprema del Estado, protegen al trabajador que es la parte débil del contrato laboral, establecen ciertas garantías y derechos laborales que deben ser observados por todos los empleadores y por el propio Estado cuyas políticas públicas deben estar encaminadas a la tutela, protección y a hacer efectivos estos derechos.

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública están obligados a tutelar estos derechos laborales; y, corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Normativa jurídica constitucional que es fuente de derechos y que prevalecen sobre las demás disposiciones legales por la jerarquía de la Constitución, de tal forma que, el Código del Trabajo y demás normativa jurídica legal debe guardar conformidad con la misma para garantizar los derechos de la persona trabajadora.

Formas de trabajo y su retribución

La Constitución de la República del Ecuador vigente, reconoce: “todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Del contenido constitucional, se desprende que en el Ecuador, se establece tres tipos de trabajo en general, a saber:

- a) En relación de dependencia
- b) Autónomo; y
- c) Labores de autosustento y cuidado humano

En relación de dependencia.- Dentro de esta modalidad de trabajo, se establecen o se subdividen en otros tipos de trabajo específicos que están reconocidos en el

Código del Trabajo, su clasificación ya fue mencionada y establecida anteriormente, y se celebran entre personas trabajadoras y empleadoras de modo bilateral y directa.

En estos tipos de trabajo con relación de dependencia, se prohíbe la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora; así como la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

Autónomo y por cuenta propia.- Con relación a este tipo de trabajo, se refiere aquellos trabajos que son realizados en espacios públicos y que son permitidos por la ley y otras regulaciones; por ejemplo: Vendedores ambulantes.

En este tipo de trabajo se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Labores de autosustento y cuidado humano.- Este tipo de trabajo se refiere a la labor productiva del trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares, es decir los quehaceres domésticos.

Es responsabilidad del Estado primer un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite los servicios, infraestructura y cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales.

Es responsabilidad del Estado en este tipo de trabajo, impulsar la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

Por mandato constitucional, se reconoce para este tipo de trabajo el derecho a la protección de la seguridad social, que debe ser regulado por la ley.

Relación laboral bilateral y directa

El tratadista Guillermo Cabanellas, con respecto a la relación laboral y directa, dice: *“En derecho se aplica a los contratos en que ambas partes quedan obligadas a dar, hacer o no hacer alguna cosa que compensa la prestación de la otra parte con mayor o menor igualdad, como en la compraventa, permuta”*. (Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, 1964)

En Derecho Laboral, tanto el contrato individual, cuanto el contrato colectivo, son contratos bilaterales, en virtud de los sujetos intervinientes para la celebración del mismo, esto es, se necesita la intervención de dos partes, la una llamada trabajador y la otra denominada empleador. La contratación laboral es bilateral y directa en tanto las dos partes se obligan recíprocamente, la una a prestar sus servicios lícitos y personales para con otra u otras personas bajo su dependencia a cambio de una remuneración.

Por mandato constitucional, la relación laboral a más de ser bilateral, debe realizar de manera directa, es decir sin la intermediación laboral o la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, a fin de evitar la vulneración de los derechos del trabajador.

Remuneración justa

Nuestra Constitución actual, es fuente de derechos laborales, y de ella emana los principios rectores de la relación laboral bilateral y directa, reconoce y establece:

“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona

trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.” (Asamblea Constituyente, 2015).

Del precepto constitucional se desprende que la Remuneración justa, consiste en que el trabajador recibe un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; dicho salario es inembargable, salvo para el pago de las prestaciones alimenticias.

Según nuestro Código del Trabajo, salario.- *“Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El Salario se paga por jornada de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tarea. El Sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables”.* (Asamblea Nacional, 2015). Del precepto legal, se desprende que el salario es el producto económico que en dinero recibe un trabajador por la prestación de sus servicios lícitos y personales al empleador-

Pago de indemnizaciones

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce y establece:

“Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.”¹

¹ Constitución de la República del Ecuador, 2012.- Art. 328, inciso quinto.

Del precepto constitucional, se desprende que el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización cuando haya sufrido un daño, como cuando haya sido despedido sin justa causa.

La doctrina con respecto a las Indemnizaciones, señala: *“Se trata del resarcimiento económico por el daño que ha sufrido una personas, en razón de que el que paga, le ha causado un daño voluntario o involuntarios, o ha dejado de hacer lo que al ley disponía efectuar o realizar. Dentro de lo laboral, hay disposiciones imperativas y prohibitivas. Cuando el patrono deja de pagar las remuneraciones, produce un daño al trabajador, en este caso la ley dispone una sanción concerniente en dar el triple de lo adeudado del último trimestre. En este caso el empleador violó una ley impositiva. Si el patrono dedica a un menor a un trabajo donde corre peligro, se le impone indemnización por el mal sufrido por el menor, con aumento del ciento por ciento por haber quebrantado una ley prohibitiva”*. (Guzmán, Anibal, 2012)

“Las indemnizaciones que deban pagar los patrones a los trabajadores se produce por causas distintas como:

- a) Por muerte a consecuencia de accidente de trabajo*
- b) Por incapacidad permanente*
- c) Por disminución permanente*
- d) Por incapacidad temporal*
- e) Por accidente de trabajo ocasional*
- f) Por disminución permanente parcial*
- g) En casos de enfermedades profesionales*
- h) Por terminación del contrato antes del plazo convenido*
- i) Por despido intempestivo”*. (Alomia, José, 2002)

De lo expuesto, se establece que la indemnización se paga al trabajador cuando el empleador incurre en alguna de las causas establecidas en la ley. El Código del Trabajo, establece el pago de indemnizaciones tanto para el empleador como para el trabajador, cuando cualquiera de ellos incurren en las causales establecidas en dicho cuerpo legal; sin embargo, la Constitución solo se limita a señalar la indemnización.

2.3. Hipótesis

La efectiva aplicación de un Proyecto de educación legal y difusión de derechos reproductivos en el régimen laboral garantizará los derechos de la mujer trabajadora

2.4. Variables

Variable independiente

- La efectiva aplicación de un Proyecto de educación legal y difusión de derechos reproductivos.

Variable dependiente

- Garantiza los derechos de la mujer trabajadora

2. CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN REALIZADO

2.1. Ámbito de estudio

El Proyecto de Titulación abarca el estudio jurídico y doctrinario sobre los derechos reproductivos previstos en la Constitución de la República del Ecuador y el desarrollo de los mismos en la legislación laboral vigente.

2.2. Tipo de investigación

Es una investigación de tipo aplicada, por cuanto se ejecutó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, Provincia Bolívar, un modelo de capacitación legal para la mujer trabajadora sobre sus derechos reproductivos en el régimen laboral.

2.3. Nivel de investigación

La Investigación fue de Campo y se fundamenta en un proceso de estudio ordenado de los problemas, en el mismo lugar donde ocurrieron los hechos, los fenómenos o acontecimientos, a fin de buscar y descubrir causas y efectos, que motivaron esos hechos, fenómenos o acontecimientos. Siendo la finalidad principal conocer la naturaleza de los hechos, las posibles aplicaciones y proponer soluciones posibles.

Fue un estudio *correlacional* que consiste en ver la relación entre la variable independiente: La efectiva aplicación de un modelo de educación legal y difusión de derechos reproductivos; y, dependiente: Garantiza los derechos de la mujer trabajadora.

Fue *no experimental con un diseño transversal*, pues el mismo sirvió para caracterizar momentos específicos en los fenómenos. Con el propósito de recolectar datos, describir variables y analizar incidencias e interrelación en un momento dado

2.4. Método de investigación

Se aplicó el **Método Científico**, que es: “*la suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del Derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para la estructura de sus textos positivos y técnicos y para su enseñanza y difusión.*” (Ossorio, M, 2000, pág. 620). Este método fue utilizado en el Capítulo II que comprende el desarrollo de los temas y subtemas del marco teórico, abarca los contenidos doctrinarios y jurídicos recabados sobre los derechos reproductivos en materia laboral.

Método Analítico.- Permitió realizar un análisis sobre el conocimiento de los derechos reproductivos y la aplicación de los mismos para garantizar los derechos de maternidad y lactancia entre otros; partiendo de lo complejo hacia la vulneración de derechos de la mujer trabajadora, a fin de establecer las verdaderas causas por las cuales se produce y para explicar las mismas. Este método fue utilizado en el Capítulo IV que guarda relación con la presentación de resultados obtenidos de la investigación de campo (encuestas), y su respectiva interpretación y análisis.

Método Sintético.- Permitió unir el contenido académico sobre los derechos reproductivos en el ámbito laboral “*por partes separadas para facilitar su comprensión sobre el asunto que se estudia o analiza*”. (Leiva, Francisco, pág. 14). Método utilizado en el Capítulo I que describe de manera global el problema a investigar y la posible solución al mismo, teniendo como base la hipótesis que encierra por partes separadas una variable independiente (causa) y una variable dependiente (efecto), que facilita su comprensión sobre el tema del Proyecto de Titulación.

Método Inductivo.- Permitió ir de hechos particulares para llegar a la formación de leyes generales relativas a los hechos observados. “*La inducción en términos generales, parte de hechos particulares para llegar a la formación de leyes generales relativas a los hechos observados*” (Cabanellas, Guillermo, 2008, pág. 255). Método utilizado en la investigación de campo, que permitió recabar

información de un grupo poblacional sobre el conocimiento de los derechos reproductivos en el ámbito laboral, a fin de establecer en términos generales el respeto de los mismos por parte del empleador o trabajador.

Método Deductivo.- Permitió partir de una teoría general para explicar hechos o fenómenos particulares, esto es, sobre la aplicación de los derechos reproductivos por parte de la entidad del Gobierno Municipal de cantón Guaranda. “*En términos más simples, la deducción consiste en partir de una teoría general para explicar hechos o fenómenos particulares*” (Cabanellas, Guillermo, 2008, págs. 255, 256). Este método fue utilizado en el Capítulo IV que tiene que ver con la presentación de resultados y la aplicación de un modelo de capacitación sobre los derechos reproductivos en el ámbito laboral.

Método Exegético.- Se utilizó en el Capítulo II del Marco Teórico mediante un procedimiento de exposición, enseñanza, construcción científica o aplicación práctica en el estudio de los textos positivos, cuya interpretación y sistematización del régimen laboral que regula los derechos reproductivos del trabajador(a) en relación de dependencia, procura alcanzar su verdadero sentido y la debida aplicación de los mismos.

2.5. Diseño de investigación

- **Descriptivo.-** Me permitió analizar como es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes; es decir se da a conocer como se debe aplicar la normativa legal sobre los derechos de maternidad y lactancia en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, Provincia Bolívar, por parte de la Unidad de Talento Humano.
- **Asociación de Variables.-** Porque me permitió establecer como se relacionan o vinculan las variables (independiente y dependiente) entre sí. Se estableció que la debida aplicación de un Proyecto de Educación legal y Difusión de

derechos reproductivos en el régimen laboral garantiza los derechos de la mujer trabajadora.

- **Explicativo.-** Porque está dirigido a encontrar las causas que provocan determinados fenómenos o procesos; esto es, los vacíos jurídicos o la insuficiente normativa legal que no permite la debida aplicación de los derechos reproductivos en el ámbito laboral.

2.6. Población, muestra

La población.- A la que se dirige la presente investigación está constituida por doscientos (200), abogados en libre ejercicio profesional del cantón Guaranda, Provincia Bolívar; y, por veinte (20), mujeres trabajadoras amparadas por el Código del Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda.

Muestra.- Fue aleatoria y estratificada para la recolección de información de los involucrados en la problemática motivo de la investigación. Para la población de los abogados en libre ejercicio profesional, por tratarse de una importante cantidad, (200) abogados en libre ejercicio profesional, se aplicará la siguiente fórmula estadística para extraer una muestra.

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

Dónde:
n= Muestra
N= Población
E = error máximo admisible (10%)

$$n = \frac{200}{(0.1)^2 (200-1) + 1}$$
$$n = \frac{200}{(0.01) (199) + 1}$$

$$n = \frac{200}{1.99 + 1}$$

$$n = \frac{200}{2.99}$$

n = 67

De lo expuesto, se efectuó las encuestas a la siguiente población:

Tabla No. 2
ESTRATO SOCIAL

POBLACIÓN	MUESTRA
Abogados en libre ejercicio profesional	67
Trabajadores amparados por el Código del Trabajo	20
TOTAL	87

Elaborado por: Los investigadores

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para el desarrollo del Proyecto de Titulación, fue:

Encuesta.- Se utilizó esta técnica con el objeto de investigar, conocer y recabar información válida y confiable de las trabajadoras sobre la aplicación de los derechos reproductivos en el régimen laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guaranda, y de profesionales del derecho, mediante un

cuestionario de preguntas dirigidas a cada muestra representativa, a fin de averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho.

El instrumento utilizado para el desarrollo del Proyecto de Titulación, fue:

Cuestionario.- Se utilizó este instrumento porque tienen la capacidad de medir las variables e indicadores que tienen que ver sobre la aplicación de los derechos reproductivos en el ámbito laboral en el cantón Guaranda, Provincia Bolívar y el grado de conocimiento que tienen sobre la licencia por maternidad y lactancia.

2.8. Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de la información se aplica la encuesta a través del cuestionario

2.9. Técnicas de procedimiento, análisis e interpretación de datos

Se utilizó como técnica la Estadística Descriptiva, específicamente en la elaboración de tablas o cuadros estadísticos, con respecto de cada uno de los ítems previamente establecidos en el cuestionario; y, la elaboración de representaciones gráficas de las tablas elaboradas para objetivizar los resultados *cuantitativos* que encontramos en las tablas, para lo cual se utilizó los programas Word y Excel.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

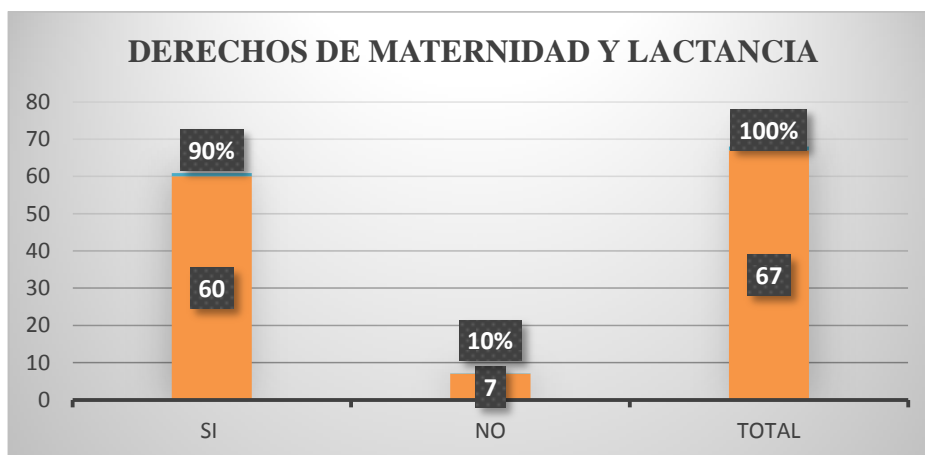
a) Encuestas realizadas a Abogados en libre ejercicio

1. ¿Conoce usted cuales son los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora en relación de dependencia?

TABLA N° 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	60	90%
NO	7	10%
TOTAL	67	100%

GRÁFICO N°1



Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio

Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González

Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

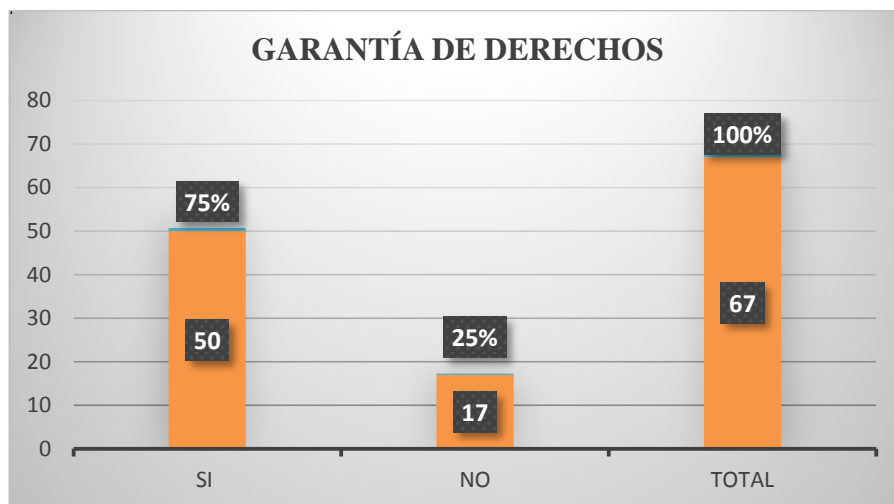
El 90% de los encuestados contestan que si conocen los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora en relación de dependencia; mientras que el 10% de los encuestados responden que no conocen. De lo que se desprende que no toda la población de abogados conocen sobre los derechos de maternidad y lactancia; por lo que se torna necesario dar a conocer cuáles son los mencionados derechos y como debe garantizarse el ejercicio de los mismos.

2. ¿Considera usted, que el Código del Trabajo garantiza los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora?

TABLA N° 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	75%
NO	17	25%
TOTAL	67	100%

GRÁFICO N°2



Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio

Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González

Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

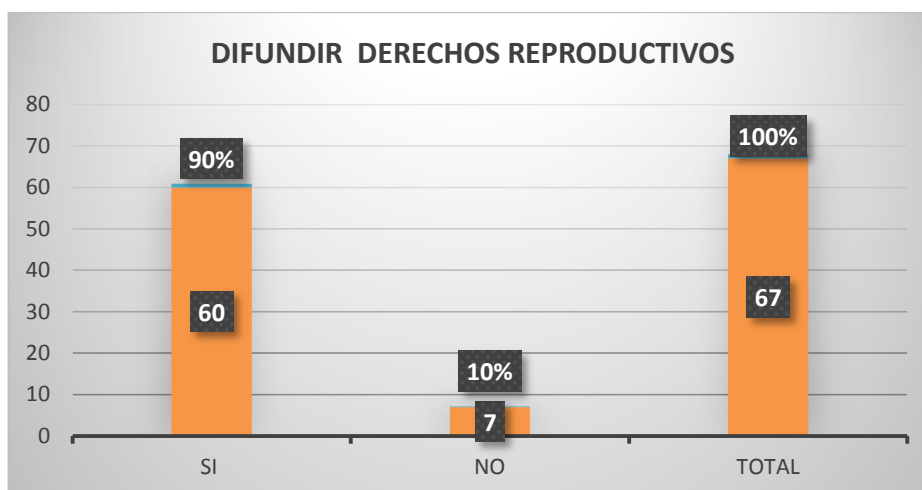
El 75% de los encuestados consideran que el Código del Trabajo sí garantiza los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora; mientras que el 25% de los encuestados responden que no garantiza. De lo que se concluye que no toda la población de abogados están de acuerdo que el Código de Trabajo tutele de manera efectiva los derechos de maternidad y lactancia de las mujeres trabajadores; por lo que es necesario que la Asamblea nacional adecue la norma legal por los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador

3. ¿Según usted, se debe difundir los derechos reproductivos de la mujer trabajadora en relación de dependencia?

TABLA N° 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	60	90%
NO	7	10%
TOTAL	67	100%

GRÁFICO N°3



Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

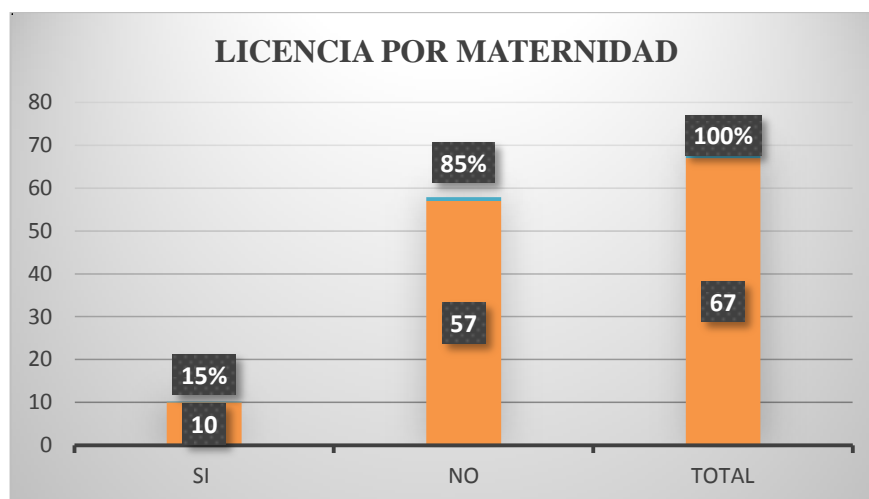
El 90% de los encuestados afirman que se debe difundir los derechos reproductivos de la mujer trabajadora en relación de dependencia; mientras que el 10% de los encuestados responden que no es necesario. De lo que se infiere que no toda la población de abogados están de acuerdo que se difunda los derechos reproductivos de la mujer trabajadora; razón por la cual, es indispensable que se realice seminarios o talleres sobre el tema propuesto a fin de garantizar los derechos de la mujer trabajadora que se encuentra amparada por el Código del Trabajo.

4. ¿Está de acuerdo, que la licencia por maternidad de la mujer sea de doce semanas computables a partir del nacimiento de su hijo o hija?

TABLA N° 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	15%
NO	57	85%
TOTAL	67	100%

GRÁFICO N°4



Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

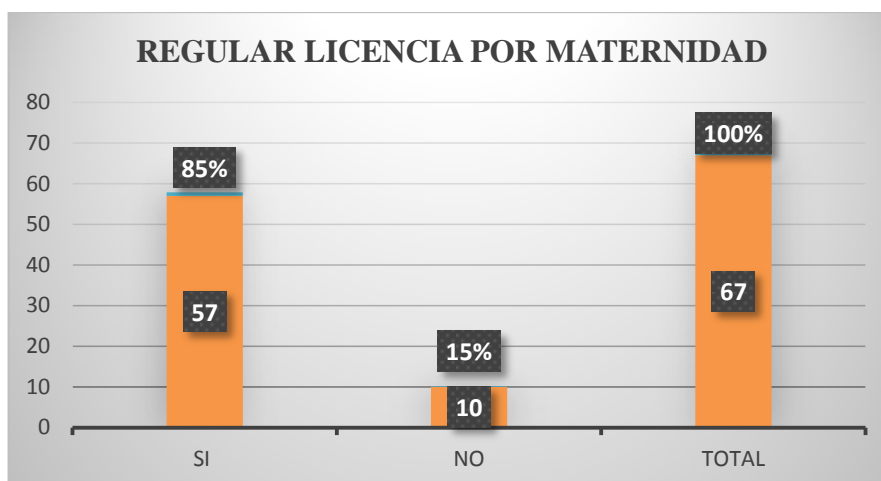
El 15% de los encuestados están de acuerdo que, la licencia por maternidad de la mujer sea de doce semanas computables a partir del nacimiento de su hijo o hija; mientras que el 57 % de los encuestados responden que no están de acuerdo. De lo que se desprende que la mayoría de la población de abogados conocen que la licencia por maternidad debe ser dos semanas antes del nacimiento y diez semanas después; por lo que se torna necesario que la Asamblea Nacional reforme el art. 152 del Código del trabajo estableciendo este derecho de manera clara, previa y pública para la debida aplicación por parte de la autoridad competente.

5. ¿Considera usted, que la licencia por maternidad de la mujer sea de dos semanas antes y diez semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija?

TABLA N° 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	57	85%
NO	10	15%
TOTAL	67	100%

GRÁFICO N°5



Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

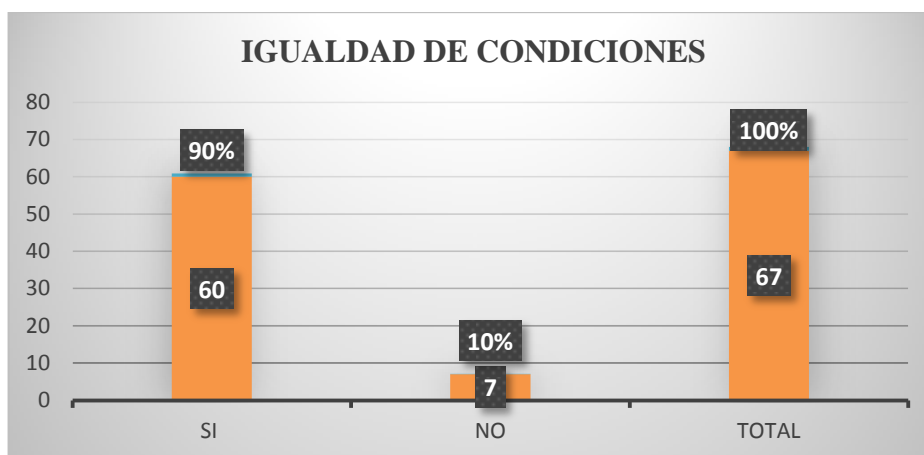
El 85% de los encuestados están de acuerdo que, la licencia por maternidad de la mujer sea de dos semanas antes y diez semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija; mientras que el 15 % de los encuestados responden que no. De lo que se establece que la mayoría de la población de abogados consideran que es necesario que la Ley exprese claramente el tiempo que se debe conceder a la mujer trabajadora por licencia de maternidad, esto es como un tiempo antes y un tiempo después del nacimiento de su hijo; esta licencia es con el derecho a percibir su remuneración; y no como lo está planteando el ejecutivo licencia de un año sin remuneración.

6. ¿Está de acuerdo que la ley reconozca en igualdad de condiciones los mismos derechos de maternidad del trabajador como del servidor público?

TABLA N° 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	60	90%
NO	7	10%
TOTAL	67	100%

GRÁFICO N°6



Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

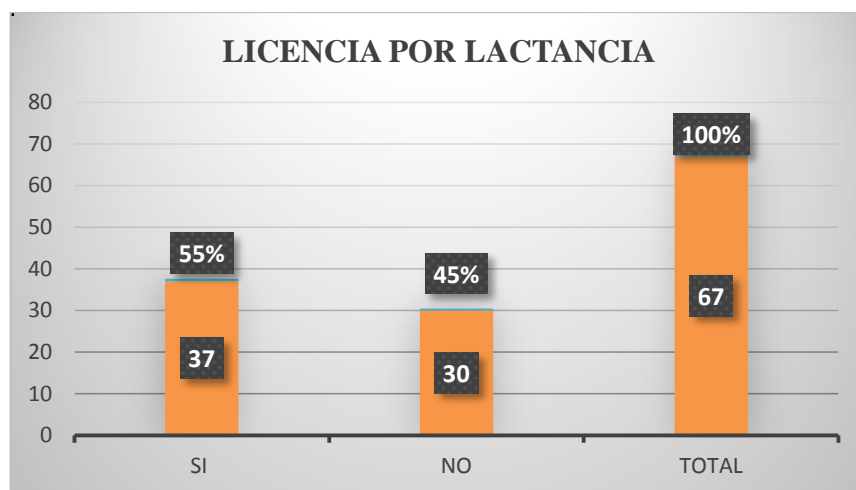
El 90% de los encuestados si conocen los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora en relación de dependencia. Están de acuerdo que la ley reconozca en igualdad de condiciones los mismos derechos de maternidad tanto del trabajador como del servidor público; mientras que el 10% de los encuestados responden que no conocen.

7. ¿Está de acuerdo que la ley reconozca en igualdad de condiciones los mismos derechos de lactancia tanto del trabajador como del servidor público?

TABLA N° 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	37	55%
NO	30	45%
TOTAL	67	100%

GRÁFICO N° 7



Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANALISIS E INTERPRETACIÓN.

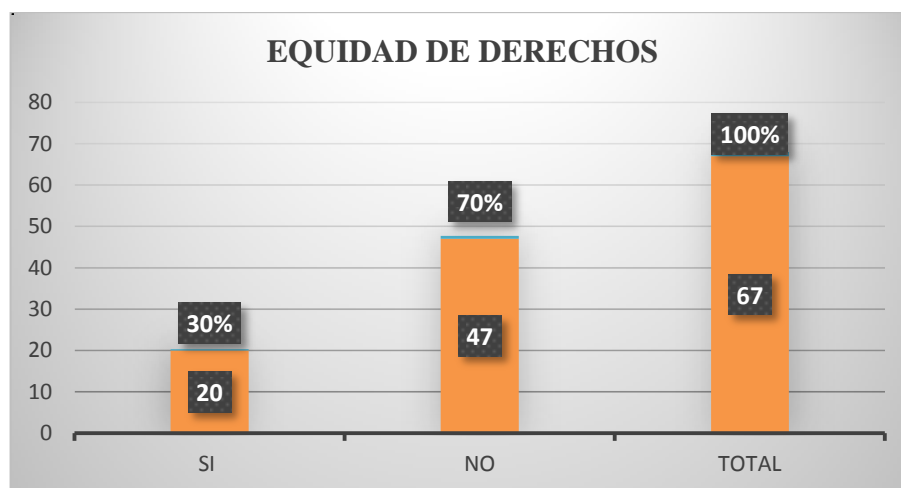
El 55% de los encuestados afirman que la ley debe reconocer en igualdad de condiciones los mismos derechos de lactancia tanto del trabajador como del servidor público; mientras que el 45% de los encuestados responden que no, porque los servidores públicos están regidos por la LOSEP. De lo que se infiere que es necesario dar a conocer a la población investigada que por mandato constitucional todas las personas gozan de los mismos derechos sin discriminación alguna, por lo tanto, la ley debe ser para todos en igualdad de condiciones.

8. ¿Según usted, la licencia por lactancia de la mujer trabajadora, corre después de la licencia de maternidad?

TABLA N° 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	55%
NO	47	45%
TOTAL	67	100%

GRÁFICO N° 8



Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio

Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González

Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 30% de los encuestados consideran que la licencia por lactancia de la mujer trabajadora, corre después de la licencia de maternidad; mientras que el 70% de los encuestados responden que no. De lo que se establece, que es necesario dar a conocer a toda la población investigada, que el Código del Trabajo dispone que corre desde que nace el niño o niña; mientras que la LOSEP, dispone que corre desde que concluye la licencia por maternidad; por lo que, existe una incongruencia entre las dos normas que produce confusión para su debida aplicación y ejercicio de los derechos de la mujer trabajadora.

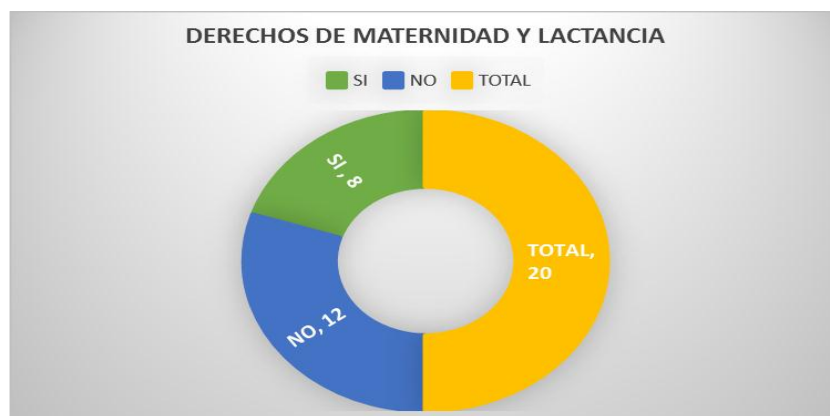
b) Realizadas a las Trabajadoras Municipales del cantón Guaranda

1. ¿Conoce usted cuales son los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora en relación de dependencia?

TABLA N° 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

GRÁFICO N°1



Fuente: Encuesta realizada a Trabajadoras municipales de Guaranda
Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 40% de los encuestados contestan que si conocen los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora en relación de dependencia; mientras que el 60% de los encuestados responden que no conocen. De lo que se desprende que la mayoría de trabajadoras del GAD Municipal de Guaranda, conocen sobre sus derechos reproductivos, específicamente sobre la licencia por maternidad y lactancia, siendo necesario que se dé a conocer los mismos para que puedan ejercer sus derechos.

2. ¿Considera usted, que el Código del Trabajo garantiza los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora?

TABLA N° 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

GRÁFICO N°2



Fuente: Encuesta realizada a Trabajadoras municipales de Guaranda
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

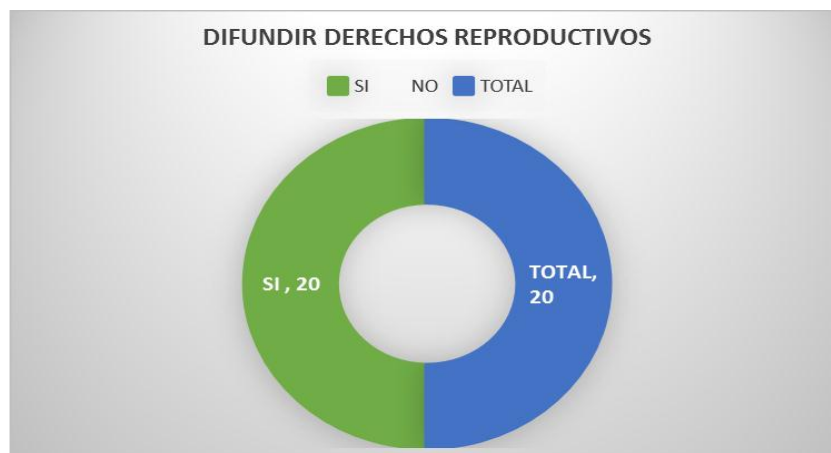
El 40% de los encuestados consideran que el Código del Trabajo sí garantiza los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora; mientras que el 60% de los encuestados responden que no garantiza. De lo que se concluye que no toda la población de trabajadoras del GAD Municipal de Guaranda están de acuerdo que el Código de Trabajo garantice sus derechos de manera efectiva, y esto se debe por cuanto, la normativa que regula la licencia de maternidad y lactancia de las mujeres trabajadoras es confusa en lo que se refiere para calcular el tiempo de ausencia laboral, lo que provoca inconformidad del trabajador.

3. ¿Según usted, se difundir los derechos reproductivos de la mujer trabajadora en relación de dependencia?

TABLA N° 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

GRÁFICO N°3



Fuente: Encuesta realizada a Trabajadoras municipales de Guaranda
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 100% de los encuestados afirman que se debe difundir los derechos reproductivos de la mujer trabajadora en relación de dependencia. De lo que se infiere que toda la población de trabajadoras del GAD Municipal del cantón Guaranda, están de acuerdo que se difunda los derechos reproductivos de la mujer trabajadora; razón por la cual, es indispensable que se realice un proyecto de educación legal y difusión de derechos que sea aplicable en las entidades públicas a fin de garantizar los derechos de la mujer trabajadora que se encuentra amparada por el Código del Trabajo.

4. ¿Está de acuerdo, que la licencia por maternidad de la mujer sea de doce semanas computables a partir del nacimiento de su hijo o hija?

TABLA N° 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	50%
NO	10	50%
TOTAL	20	100%

GRÁFICO N°4



Fuente: Encuesta realizada a Trabajadoras municipales de Guaranda
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

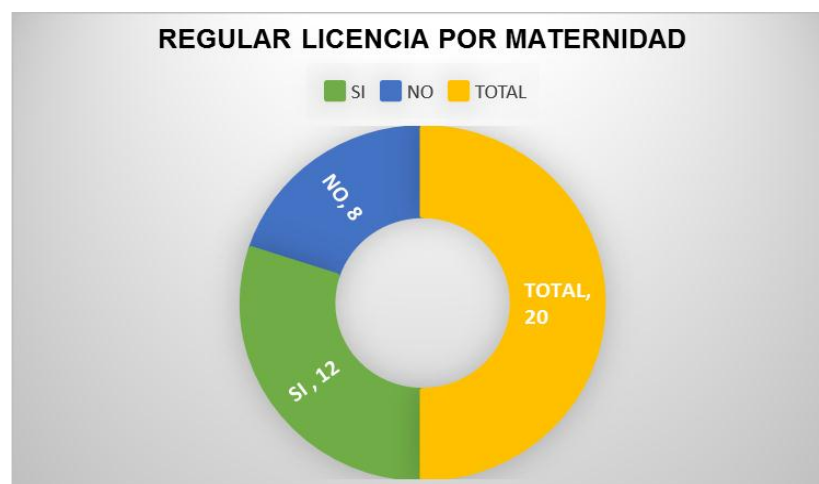
El 50% de los encuestados están de acuerdo que, la licencia por maternidad de la mujer sea de doce semanas computables a partir del nacimiento de su hijo o hija; mientras que el 50 % de los encuestados responden que no están de acuerdo. De lo que se desprende que es necesario dar a conocer a toda población de trabajadoras del GAD Municipal del cantón Guaranda, sobre la normativa legal que regula los derechos de maternidad y lactancia y como debe computarse el tiempo para hacer una debida aplicación de sus derechos.

5. ¿Considera usted, que la licencia por maternidad de la mujer sea de dos semanas antes y diez semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija?

TABLA N° 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	20	100%

GRÁFICO N°5



Fuente: Encuesta realizada a Trabajadoras municipales de Guaranda
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 60% de los encuestados están de acuerdo que, la licencia por maternidad de la mujer sea de dos semanas antes y diez semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija; mientras que el 40% de los encuestados responden que no. De lo que se establece que la mayoría de la población trabajadoras del GAD Municipal del cantón Guaranda, que es necesario que la Ley exprese claramente el tiempo que se debe conceder a la mujer trabajadora por licencia de maternidad, estableciendo un tiempo antes y después del parto; esta licencia debe mantenerse con remuneración; y no como lo está planteando el ejecutivo licencia de un año sin remuneración.

6. ¿Está de acuerdo que la ley reconozca en igualdad de condiciones los mismos derechos de maternidad y lactancia tanto del trabajador como del servidor público?

TABLA N° 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

GRÁFICO N°6



Fuente: Encuesta realizada a Trabajadoras municipales de Guaranda
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 80% de los encuestados están de acuerdo que los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora deben en igual de condiciones que los establecidos en la LOSEP; mientras que el 20% de los encuestados responden que no. De lo que establece, que no todas las trabajadoras del GAD Municipal del cantón Guaranda, quieren ser reguladas por la LOSEP, siendo importante dar a conocer que los trabajadores tienen los mismos derechos sea que estén amparados por el Código de Trabajo o por cualquier otra ley.

7. ¿Según usted, la licencia por lactancia de la mujer trabajadora, corre después de la licencia de maternidad?

TABLA N° 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

GRÁFICO N°8



Fuente: Encuesta realizada a Trabajadoras municipales de Guaranda
 Elaborado Por: Nelson Abrahán García Muñoz, Gissela Mishel Reyes González
 Fecha: Marzo, 2016.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 80% de los encuestados consideran que la licencia por lactancia de la mujer trabajadora, corre después de la licencia de maternidad; mientras que el 20% de los encuestados responden que no conocen. De lo que se infiere que es necesario dar a conocer a toda la población de trabajadoras del GAD Municipal del cantón Guaranda sobre la normativa legal que regula el derecho de lactancia a fin de que ejerzan sus derechos reproductivos en el régimen laboral.

3.2. BENEFICIARIOS

Beneficiarios Directos

Con el desarrollo del proyecto de investigación serán beneficiadas las mujeres trabajadoras con relación de dependencia que participarán directamente en las actividades del proyecto, por lo tanto se benefician con su realización.

Beneficiarios Indirectos

Los servidores públicos que laboren en las Unidades de Talento Humano de las instituciones que participen que tienen la noble labor de proteger y defender los derechos de las mujeres trabajadoras en relación de dependencia; cuyos resultados generados por el proyecto puede ser utilizado por la Inspectoría del Trabajo de Bolívar y demás instituciones públicas y privadas para conceder licencia por maternidad y lactancia; y, por los estudiantes de la carrera de derecho para futuras investigaciones o fines académicos.

3.3. IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN

Social: Se trata de un problema social porque en la relación laboral se producen conflictos para conceder los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora, dada la obscuridad de la norma legal vigente.

Jurídico: El problema tiene que ver con la deficiente normativa jurídica prevista en el Código del Trabajo para garantizar los derechos reproductivos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

3.4. TRANSFERENCIA DE RESULTADOS

Generalidades

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, cuenta con una Unidad de Talento Humano, y entre sus funciones se establece el control administrativo del personal de contrato y de nombramiento regulados por el Código del Trabajo, como del servidor municipal regulado por la Ley Orgánica del Servicio Público; lugar donde se ejecutó el “Proyecto de Educación Legal y Difusión de Derechos”, teniendo en cuenta los contenidos doctrinarios y jurídicos que fueron analizados y estudiados en el marco teórico con respecto a los derechos reproductivos en el régimen laboral; así como, los resultados de las encuestas realizadas a los Abogados en libre ejercicio profesional en el cantón Guaranda, a las trabajadoras del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del cantón Guaranda, en base a los cuales, se estableció un PLAN DE CAPACITACIÓN a ser aplicado en las entidades públicas para garantizar los derechos de la mujer trabajadora.

La Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Séptimo del Título IV, señala: *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”*. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008.- Art. 227).

Además, señala que, *“serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo o función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La Ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las*

obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia las personas que tienen la calidad de servidoras y servidores público”. (LOSEP "LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO", 2014), con esta normativa constitucional y legal, desarrollaré lo que constituyen los servicios públicos, para lo cual citare algunas concepciones del mismo emitidos por la doctrina y la ley.

Los Servicios Públicos, son las actividades, entidades u órganos públicos o privados con personalidad jurídica creados por la Constitución o por la ley, para dar satisfacción en forma regular y continua a una cierta categoría de necesidades de interés general la cual puede ser en forma directa, mediante un concesionario o a través de cualquier otro medio legal con su sujeción a un régimen de Derecho Público o Privado, según corresponda. (Diguit. León, 1999), sustentaba el criterio de que cuando el Estado proporciona enseñanza, transporte, sanidad, no ejerce un poder de mando, aun cuando esas actividades son regidas por un sistema de Derecho Público, el fundamento del Estado no es la soberanía sino la noción de servicio público. Podemos entender que los servicios públicos se pueden dar en forma pública o privada, además son el conjunto de actividades y prestamos permitidas siendo reservadas o exigidas que tienen como finalidad responder a diferentes imperativos al funcionamiento social, favoreciendo la realización efectiva de la igualdad y del bienestar social. Ejemplos de servicios públicos: Servicios de educación, escolar, de segunda enseñanza y de tercer nivel. Servicios de Salud (Centros de Salud, hospitales), Instituto de Seguridad Social, Servicios bancarios (Banco de Fomento, Banco Central del Ecuador; Banco del IESS), Servicios de vivienda (MIDUVI); entre otras. Cabe por recalcar que los servicios públicos son de suma importancia para darlo a conocer una experiencia de un alumno que se preparaba para sus exámenes cuando se cortó la luz. Tuvo que encender una vela para seguir estudiando, lo cual lo llevo a reflexionar lo importante que son los servicios públicos en nuestras vidas, ya que cuando no los tenemos como aquel alumno nuestras vidas son más complicadas.

Características de los Servicios Públicos.- Según la doctrina y el ordenamiento jurídico que los rige, los rasgos más resaltantes de los servicios públicos pueden comprenderse así:

a) Todo servicio público debe suministrarse con un criterio técnico gerencial y con cuidadosa consideración a las funciones de los procesos administrativos;

b) Debe funcionar de manera permanente, es decir, de manera regular y continua para que pueda satisfacer necesidades de la población especialmente de las comunidades por sobre los intereses de quienes lo presentan.

c) La prestación del servicio público no debe perseguir principalmente fines de lucro, se antepone el interés de la comunidad a los fines del beneficio económico de personas, organismos o entidades públicos o privados que lo proporcionan.

d) Generalmente les sirven un organismo público pero su prestación puede ser de hecho por particulares bajo la autorización, control, vigilancia, y fiscalización del Estado, con estricto apego al ordenamiento jurídico pertinente.

Clasificación de los servicios públicos:

1. Esenciales y no esenciales.- los esenciales son aquellos que no prestarse pondrían en peligro la existencia misma del Estado, mientras que los no esenciales son de funcionamiento o prestación de carácter eventual o circunstancial para satisfacer la necesidad colectiva transitoria.

2. Permanentes y esporádicos.- los permanentes son los de manera regular para la satisfacción del interés general, mientras que los esporádicos son de funcionamiento de carácter eventual para satisfacer una necesidad colectiva transitoria.

3. Por el origen del órgano de la Función Pública o ente de la administración que los presta.- *“son aquellos cuya prestación concurre distintos órganos de los niveles del*

poder público, bien sean nacionales, distritales, municipales (GAD's) y los que son prestados en forma exclusiva por órganos de la administración o por de los particulares". (JELLINEK, 1943).

4. Servicios públicos obligatorios y optativos.- los primeros lo señalan en la constitución y las leyes siendo indispensables para la vida del Estado, mientras que los optativos son del orden jurídico los dejan a la potestad discrecional de la autoridad administrativa competente.

5. Por la forma de prestación de servicio.- directos y por concesionario u otros medios legales ya que su prestación es asumida directamente por el Estado.

CONCLUSIONES: 1. Que el servicio público constituye un servicio a la colectividad y lo integran las instituciones del sector público y las personas que tienen la calidad de servidoras y servidores públicos. 2.- El servicio público debe ser de calidad y calidez, y prestar de manera interrumpida. 3.- Los servicios públicos son necesarios e indispensables para garantizar el derecho al buen vivir, suma Kawsay. 4.- Que la responsabilidad de garantizar los servicios públicos le corresponde al Estado. 5.- Que 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, y por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleados y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

Ejercicio de los Derechos

Los derechos se pueden ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades deben garantizar su cumplimiento.

El Estado debe garantizar la tutela efectiva de los derechos e intereses de las personas y de la naturaleza, en igualdad de condiciones. Nadie puede 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; por lo tanto, la ley debe sancionar toda forma de discriminación. Además, todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

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

Por mandato constitucional para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigen condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Además, los derechos son plenamente justiciables. No puede alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

Ejecución de un Modelo de Capacitación Legal

Título:

“CAPACITACIÓN LEGAL Y DIFUSIÓN DE DERECHOS REPRODUCTIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA”.

La transferencia de resultados obtenidos de la investigación realizada, conlleva a ejecutar un modelo de capacitación legal para servidores de la Unidad de Talento Humano y difusión de derechos reproductivos a un grupo de trabajadoras del GAD Municipal del cantón Guaranda, que pueda ser aplicado en otras instituciones públicas.

La capacitación va a permitir que las relaciones laborales entre empleador y trabajador se produzcan en términos de respeto para que la mujer trabajadora ejerza plenamente sus derechos reproductivos; por lo tanto, va a mejorar la calidad y eficiencia de la prestación del servicio por parte del personal de Talento Humano.

Institución beneficiada: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guaranda.

Ubicación: Se encuentra ubicado en el centro de la ciudad de Guaranda, en las calles Convención de 1884 entre las calles García Moreno y 10 de Agosto.

Beneficiarios: Las trabajadoras del GAD Municipal del cantón Guaranda.

Equipo Técnico responsable: Unidad de Talento Humano

Autores: Abrahán García y Gissela Reyes

Fecha de elaboración: Febrero del 2016.

PLAN DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

- Ejecutar un proceso de capacitación y formación integral de recursos humanos en forma permanente tendiente a fortalecer la difusión de derechos

reproductivos en el ámbito laboral y garantizar los derechos de la mujer trabajadora en las instituciones públicas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar al personal de recursos humanos sobre los derechos reproductivos en el régimen laboral, a fin de que brinden asesoría jurídica a las trabajadoras en lo referente a las licencia por maternidad y lactancia, entre otros derechos.
- Promover la participación de la mujer trabajadora en el proceso de capacitación y difusión de derechos reproductivos en el régimen laboral.
- Promover la participación de otras instituciones del Estado en los procesos de capacitación legal y difusión de derechos reproductivos, que permitirá contar con recursos humanos capacitado en forma permanente.

NIVELES

BASICO: Dirigidos a trabajadoras y dirigentes sindicales

MEDIO Y AVANZADO: Dirigidos al personal de Talento Humano

MODALIDADES

CAPACITACIÓN FORMAL

- Charlas

CAPACITACIÓN INFORMAL

- Reuniones de concientización y coordinación de trabajo

CAPACITACION INDIVIDUALIZADA

Para la formación de técnicos y promotores locales en las diferentes áreas encargados de la promoción y ejecución del plan de educación legal y difusión de derechos reproductivos es necesario establecer pasantías, implementar programas de cooperación e intercambios con otras instituciones y organismos gubernamentales y no gubernamentales.

CAPACITACIÓN LEGAL

Se ha planteado como una visión y objetivo garantizar los derechos de las trabajadoras en el ámbito laboral y lograr que el personal de Talento Humano de la entidad municipal ejerza una debida aplicación de la norma legal que regula los derechos reproductivos en el ámbito laboral, para lo cual, se debe contar con personal capacitado, por lo que hace necesario ejecutar un Proyecto de Capacitación Legal y Difusión de Derechos Reproductivos en las instituciones públicas, regionales y nacionales.

METODOLOGIA

La capacitación debe basarse en los métodos y técnicas participativas, y la aplicación del método dialéctico e interactivo que se base en la principios de tesis, antítesis y síntesis, que en el término popular la denominamos: Ver, Juzgar y Actuar, que permite al participante, partir de los hechos concretos de su realidad (Ver), buscar las causas y consecuencias (Juzgar), de esa manera entender e interpretar su realidad y asumir compromisos y convertirse en un agente de desarrollo (Actuar) tendientes a mejorar su situación laboral.

PRINCIPIOS DE ENSEÑANZA:

- Compartir los conocimientos adquiridos con los demás compañeros de trabajo y con la comunidad.

MATERIAL DE APOYO

- Apuntes jurídicos
- Diapositivas

RESULTADOS ESPERADOS

El Proyecto permitirá una auténtica participación de las trabajadoras del GAD Municipal del cantón Guaranda en la resolución de sus conflictos laborales como forma de aumentar la participación social en temas de interés colectivo. Además, se pretende mejorar la imagen de la Unidad de Talento Humano, creando a través de este mecanismo, la debida aplicación de la normativa legal para garantizar los derechos de la mujer trabajadora.

Para la realización de este proyecto se realizó encuestas sobre el grado de conocimiento que tienen las trabajadoras del GAD Municipal de Guaranda, sobre los derechos reproductivos en el régimen laboral; y, se organizó eventos de capacitación con las personas que laboran en la Unidad de Talento Humano de la referida entidad municipal y con grupos de trabajadoras, con el objeto de crear un modelo de capacitación legal y difusión de derechos reproductivos.

RESULTADOS OBTENIDOS

1. Difusión de los derechos reproductivos en el régimen laboral
2. Capacitación a 20 trabajadoras en temas de derechos laborales
3. Participación del personal de la Unidad de Talento Humano del GAD – Guaranda.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	CONTENIDOS	CHARLAS	EXTRACTO
1	Nociones generales de los derechos del trabajador(a)	2 y 3 de Febrero del 2016	TRABAJADORAS DEL GAD-G.
2	Derechos productivos en el régimen laboral	2 y 3 de Febrero del 2016	TRABAJADORAS DEL GAD-G.
3	Licencia por maternidad	12 y 13 de Febrero del 2016	TRABAJADORAS DEL GAD-G.
4	Permiso por lactancia	12 y 13 de Febrero del 2016	TRABAJADORAS DEL GAD-G.
5	Derecho de protección laboral	19 y 20 de Febrero del 2016	PERSONAL DE TALENTO HUMANO DEL GAD-G.
6	Procedimiento administrativo para concesión de permisos por lactancia y licencia por maternidad	19 y 20 de Febrero del 2016	PERSONAL DE TALENTO HUMANO DEL GAD-G.

Fuente: Nelson Abrahán García Muñoz y Gissela Mishel Reyes González

Fecha: 20 de febrero del 2016.

CONCLUSIONES

La Ley Orgánica de la Función Judicial reconoce a la servidora judicial su derecho de licencia por maternidad con remuneración de dos semanas antes del nacimiento de su hija o hijo; y, diez semanas posteriores al mismo; por lo tanto, se establece que el legislador debería reconocer este derecho en igualdad de condiciones para la persona trabajadora amparada por el Código del Trabajo.

Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad

La Ley Orgánica de Servicio Público reconoce a las servidoras públicas un permiso para el cuidado del recién nacido por horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad; por lo tanto, se establece que el legislador debería reconocer este derecho en igualdad de condiciones para la persona trabajadora amparada por el Código del Trabajo.

De la investigación de campo se concluye que toda la población de trabajadoras del GAD Municipal del cantón Guaranda, están de acuerdo que se difunda los derechos reproductivos de la mujer trabajadora; razón por la cual, es indispensable que se realice un proyecto de educación legal y difusión de derechos que sea aplicable en las entidades públicas a fin de garantizar los derechos de la mujer trabajadora que se encuentra amparada por el Código del Trabajo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los estudiantes de derecho que realicen un seguimiento sobre los derechos reproductivos y los mecanismos jurídicos con los cuales cuentan las instituciones públicas para garantizar los derechos de lactancia y maternidad con remuneración de dos semanas antes del nacimiento de su hija o hijo; y, diez semanas posteriores al mismo.

Se recomienda a los estudiantes de derecho realizar un seguimiento sobre la licencia por lactancia con remuneración de doce semanas, contadas desde que concluye la licencia por maternidad a fin de proponer una reforma al legislador que reconozca este derecho en igualdad de condiciones para la persona trabajadora amparada por el Código del Trabajo.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, implemente un Plan de Modelo de Capacitación legal y difusión de derechos reproductivos de la mujer trabajadora, a fin de garantizar los derechos de la mujer trabajadora que se encuentra amparada por el Código del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alomia, José. (2002). *Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.
2. Antrazyt, Jyoti. (2015). *Un nuevo consenso sobre población*. España: Umbral.
3. Asamblea Constituyente. (2015). *Constitución de la República del Ecuador, reformada*. Quito - Ecuador: Registro Oficial .
4. Asamblea Nacional. (2015). *Código del Trabajo, reformado*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.
5. Asamblea Nacional. (s.f.). *Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.
6. Bohorquez, René. (1974). *Código del Trabajo*. Guayaquil - Ecuador: Publicidad Guayaquil.
7. Cabanellas, Guillermo. (1964). *Contrato de Trabajo*. Buenos Aires - Argentina: Editores Libreros Lavalle.
8. Cabanellas, Guillermo. (2008). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*,. Buenos Aires - Argentina: Editorial Heliasta. Tomo III.
9. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). Quito: Registro Oficial .
10. Guerrero, Euquerio. (1971). *Relaciones laborales*. México: Editorial Letras.
11. Guzmán, Anibal. (2012). *Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador*. Ecuador: Produleco.
12. Larrea, Juan. (1977). *Repertorio de Jurisprudencia*. Quito - Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
13. Leiva, Francisco. (s.f.). *Nociones de Metodología de Investigación Científica*.

14. López, Francisco. (2010). *Derechos laborales inherentes a la maternidad*. Quito - Ecuador: Revista Judicial.
15. OSSORIO, M. (2000). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires - Argentina: Ed. Eliasta, Ed. 27°.
16. Pérez, Eugenio. (1957). *Curso del Derecho del Trabajo*. Madrid - España: Editorial Tecnos.
17. Pla Rodríguez, Américo. (1978). *Los Principios del Derecho al Trabajo*. España: Andaluz.

ANEXO N°. 1

a) Formato de encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

OBJETO: Recabar información válida sobre los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora amparada por el Código del Trabajo.

INSTRUCCIONES: Sírvase contestar señalando con una (X) la opción que usted considere correcta, le recuerdo que es anónimo y está en libertad de escoger su respuesta.

CUESTIONARIO

1. Conoce usted cuales son los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora en relación de dependencia.

SI ()

NO ()

2. Considera usted, que el Código del Trabajo garantiza los derechos de maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

SI ()

NO ()

3. Según usted, se debe difundir los derechos reproductivos de la mujer trabajadora en relación de dependencia.

SI ()

NO ()

4. Esta de acuerdo, que la licencia por maternidad de la mujer sea de doce semanas computables a partir del nacimiento de su hijo o hija.

SI ()

NO ()

5. Considera usted, que la licencia por maternidad de la mujer sea de dos semanas antes y diez semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija.

SI ()

NO ()

6. Esta de acuerdo que la ley reconozca en igualdad de condiciones los mismos derechos de maternidad tanto del trabajador como del servidor público.

SI ()

NO ()

7. Según usted, la licencia por lactancia de la mujer trabajadora, corre durante los doce meses posteriores al parto.

SI ()

NO ()

8. Según usted, la licencia por lactancia de la mujer trabajadora, corre después de la licencia de maternidad.

SI ()

NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N°. 2

b) Fotografías de la ejecución del Proyecto de Titulación



Fuente: Charlas realizadas en el GAD-Municipal de Guaranda (2016)



Fuente: Charlas con las trabajadoras del GAD – Municipal de Guaranda



Fuente: Charlas realizadas en el GAD – Municipal de Guaranda (2016)


 MUNICIPIO DE GUARANDA
 ALCALDÍA

TRÁMITE No.: _____
 RESPONSABLE: _____
 Fecha: _____ Hora: 03.03.2016

ADMINISTRATIVO TALENTO HUMANO ASESOR JURÍDICO
 FINANCIERO GESTIÓN AMBIENTAL COORDINACIÓN
 PLANIFICACIÓN CULTURA - TURISMO SECRETARÍA ALCALDÍA
 OBRAS PÚBLICAS COMUNICACIÓN SECRETARÍA CONCEJO

A EFECTO ANÁLISIS VIABILIDAD CONFORME LO PERTINENTE E INFORME

Guaranda, 26 de febrero del 2016

Señor

Ramsses Torres

ALCALDE DEL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUARANDA

Presente.-

De nuestra consideración:


YO, NELSON ABRAHAN GARCIA MUÑOZ, y GISSELA MISHEL REYES GONZÁLEZ, egresados de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, de la Universidad Estatal de Bolívar, ante usted comparecemos y muy comedidamente solicitamos:

Se nos permita realizar una investigación con fines académicos en el Departamento Jurídico de la entidad municipal que usted tan acertadamente dirige, en vista que nuestro proyecto de investigación de titulación ha sido aprobado por la mencionada Universidad, que se sustenta en la necesidad de procesar información sobre: "LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DEL TRABAJADOR EN EL REGIMEN LABORAL EN EL CANTON GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR".

Aprovechamos la oportunidad para desearle éxitos en sus funciones y agradecerle por la favorable atención que se digne dar al presente

Atentamente,


 Nelson Abrahán García Muñoz


 Gisela Mishel Reyes González

GUARANDA
 RECEPCION
 FECHA: 03-03-2016
 TRÁMITE: 15844
 16:50



Gobierno Autónomo Descentralizado
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

DR. OLGER VIVAS PAEZ, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON GUARANDA, A PETICION VERBAL DE LA PARTE INTERESADA.-

CERTIFICO:

Que los Señores Nelson Abrahan García Muñoz y Gissela Mishel Reyes González, egresados de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Estatal de Bolívar realizaron encuestas a los trabajadores del GADC-Guaranda amparados en el Régimen de Código de Trabajo, esto como parte del proyecto de titulación sobre "Los Derechos reproductivos del Trabajador en el Régimen Laboral en el Cantón Guaranda, Provincia Bolívar"

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando al peticionario dar a este documento el uso que a bien tuviere, excepto en trámites judiciales.

San Pedro de Guaranda, marzo 10 del 2016

"PORQUE AMAMOS GUARANDA"

Atentamente,

Dr. Olger Vivas Páez

DIRECTOR DE TALENTO HUMANO



Dirección: Convención de 1884 y García Moreno
Teléfonos: (03) 2980321 – (03) 2981643
E-mail: alcaldiaagda@gmail.com

www.guaranda.gob.ec

