



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO

**“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUJER
EMBARAZADA, EN EL PERIODO DE LACTANCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS,
EN EL CANTON GUARANDA AÑO 2021”**

AUTORA

Washington Adrián Guashpa Chariguaman

CARRERA

DERECHO

TUTOR

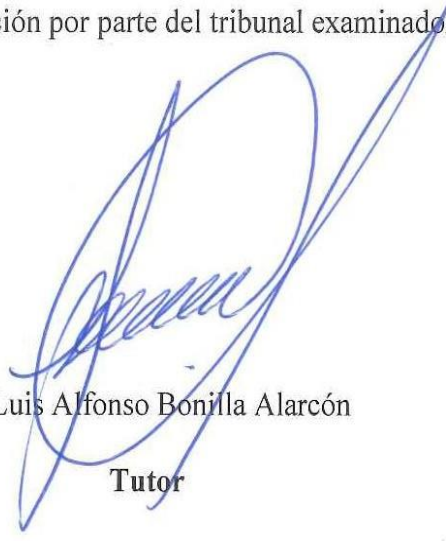
Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

2023

GUARANDA-ECUADOR

Certificación de aprobación

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **Washington Adrián Guashpa Chariguaman**, para optar por el Grado de Abogado de los tribunales y Juzgados de la República; cuyo título es **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUJER EMBARAZADA, EN EL PERIODO DE LACTANCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS, EN EL CANTON GUARANDA AÑO 2021”**, considera que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo **WASHINGTON ADRIAN GUASHPA CHARIGUAMAN**, portador de la cédula de ciudadanía N-° **020248464-8**, egresado de la carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUJER EMBARAZADA, EN EL PERIODO DE LACTANCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS, EN EL CANTON GUARANDA AÑO 2021”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, docente de la carrera señalada, por tanto, es de mi autoría .

En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación



Washington Adrián Guashpa Chariguaman

Autor



Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta primera copia certificada, firmada y sellada en Guaranda, 04 de Agosto del 2023


Dr. Hernán Crolló Arcas
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA




20230201002P01152 DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: WASHINGTON ADRIAN GUASHPA CHARIGUAMAN
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día viernes cuatro de agosto de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor Washington Adrián Guashpa Chariguamán, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en la calle San Miguelito vía Echeandía, parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia Bolívar, con celular número: cero nueve nueve tres tres cuatro nueve seis dos, correo electrónico: adrian_12345guashpa@hotmail.com; a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agregó a esta escritura como documento habilitante; bien instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarlo procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: “Que previo a la obtención del Título de Abogado en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación, titulado: **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUJER EMBARAZADA, EN EL PERIODO DE LACTANCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS, EN EL CANTON GUARANDA AÑO 2021”**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad”. Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.



Washington Adrián Guashpa Chariguamán
C.C. 0202484648


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND

Document Information

Analyzed document EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUJER EMBARAZA, EN EL PERIODO DE LACTANCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS, EN EL CANTO GUARANDA AÑO 2021.pdf (D172028633)

Submitted 7/12/2023 8:49:00 PM

Submitted by

Submitter email wguashpa@mail.es.ueb.edu.ec

Similarity 7%

Analysis address lbonilla.ueb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.



**DERECHOS DE
AUTOR**

Yo; **Washington Adrián Guashpa Chariguaman**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0202484648, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUJER EMBARAZADA, EN EL PERIODO DE LACTANCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS, EN EL CANTON GUARANDA AÑO 2021”

Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autor



Washington Adrián Guashpa Chariguaman

DEDICATORIA

Primeramente, le dedico dios por haberme dado salud, vida así también a mi padre y mis abuelitos que siempre estuvieron ahí pendiente de mi con sus consejos y sus enseñanzas de seguir siempre adelante y estar pendiente de cada paso dado y que siempre fueron un pilar fundamental para poder cumplir una meta importante en el transcurso de mi vida.

WASHINGTON ADRIAN GUASHPA CHARIGUAMAN

AGRADECIMIENTO

Primeramente, quiero agradecerle a mi padre y mis abuelitos por siempre estar pendientes de mí y no dejarme solo, por sus consejos, sus enseñanzas y sus valores dados en todo el trayecto de mi camino estudiantil, pero sobre todo por el inmenso amor que siempre me brindaron y por impulsarme hacer siempre una mejor persona, pero además porque siempre me apoyaron moral y económicamente, pienso que jamás podré expresar la importancia y el valor que tienen en mi vida y no saber cómo pagarles por ese amor que me tienen.

WASHINGTON ADRIAN GUASHPA CHARIGUAMAN

INDICE

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN.....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA.....	IV
REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND.....	V
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIIIkhjn
INDICE TABLA.....	XII
INDICE GRAFICOS	XIII
TÍTULO	- 1 -
1.1. RESUMEN	- 2 -
1.2. INTRODUCCIÓN.....	- 6 -
1.3. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROBLEMA	- 9 -
1.4. Formulación del problema.....	- 10 -
1.5. Hipótesis	- 10 -
1.6. VARIABLES.....	- 11 -
1.6.1. Variable Independiente	- 11 -
1.6.2. Variable Dependiente.....	- 11 -
1.7. OBJETIVOS	- 12 -
1.7.1. Objetivo General	- 12 -
1.7.2. Objetivos Específicos	- 12 -
1.8. JUSTIFICACIÓN.....	- 13 -
2. MARCO TEÓRICO.....	- 14 -
Derecho al trabajo	- 14 -
Contrato de trabajo.....	- 16 -
Definición del trabajador.	- 16 -
El empleador	- 16 -
El ámbito laboral para la mujer.....	- 17 -

La Situación Laboral De Las Mujeres Ecuatorianas.....	- 18 -
La Protección De La Mujer Trabajadora	- 19 -
Protección Legal De Las Mujeres Embarazadas Y En Período De Lactancia Desde El Principio De Igualdad Y La Prohibición De Discriminación.....	- 20 -
Cuál Es La Protección Especial Que Tiene Toda Trabajadora En Estado De Embarazo O En Período De Lactancia	- 21 -
Los Grupos De Atención Prioritaria En La Legislación Ecuatoriana.....	- 21 -
El Despido Ineficaz De Mujeres Embarazadas.....	- 22 -
Actividades Laborales Prohibidas Para Las Mujeres En Estado De Gestación Y Periodo De Lactancia.....	- 25 -
Derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia	- 26 -
2.3. MARCO LEGAL.....	- 29 -
CAPÍTULO III.....	- 34 -
3. METODOLOGÍA.....	- 34 -
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	- 34 -
3.2. Nivel de investigación	- 34 -
3.2.1. Descriptiva:.....	- 34 -
3.2.2. Cualitativa.....	- 34 -
3.2.3. Explicativa	- 34 -
3.3. Método de investigación.....	- 35 -
Método Deductivo	- 35 -
Método estadístico	- 35 -
Método sintético:	- 35 -
3.4. Diseño de investigación.....	- 35 -
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	- 36 -
Encuesta	- 36 -
Criterio de inclusión y criterio de exclusión	- 36 -
Criterio de inclusión.....	- 36 -

criterio de exclusión	- 36 -
Población y Muestra	- 37 -
Localización geográfica	- 38 -
Capítulo IV.....	- 39 -
4. Resultados y discusión.....	- 39 -
4.1 Resultados	- 39 -
4.2. DISCUSION	- 57 -
5. CONCLUSIÓNES Y RECOMENDACIONES	- 59 -
5.1. CONCLUSIONES	- 59 -
5.2. RECOMENDACIONES	- 60 -
BIBLIOGRAFÍA	- 61 -
ANEXO 1.....	- 1 -
ANEXO 2.....	- 4 -

INDICE TABLA

TABLA 1 DERECHOS MUJER EMBARAZADA	- 39 -
TABLA 2 RESPETO A LOS DERECHOS	- 41 -
TABLA 3 PERIODO DE LACTANCIA	- 42 -
TABLA 4 PROTECCIÓN	- 44 -
TABLA 5 PERIODO DE LACTANCIA	- 46 -
TABLA 6 INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS	- 48 -
TABLA 7 CUMPLIMIENTO DE LA LEY	- 49 -
TABLA 8 PERMISO POR PARTO	- 51 -
TABLA 9 PROTECCIÓN DE DERECHOS	- 53 -
TABLA 10 ESTADO DE VULNERACIÓN	- 55 -

INDICE GRAFICOS

Gráfico 1: El Derecho Laboral.....	- 15 -
Gráfico 2 de la pregunta 1 derechos mujer embarazada	- 39 -
Gráfico 3 de la pregunta 2, Respeto a los derechos	- 41 -
Gráfico 4 de la pregunta 3, periodo de lactancia.	- 42 -
Gráfico 5 de la pregunta 4. Protección.....	- 44 -
Gráfico 6 de la pregunta 5. Periodo de lactancia	- 46 -
Gráfico 7 de la pregunta 6. Incumplimiento de derechos	- 48 -
Gráfico 8 de la pregunta 7. Cumplimiento de la ley	- 49 -
Gráfico 10 de la pregunta 9. Protección de derechos.....	- 53 -
Gráfico 11 de la pregunta 10. Estado de vulneración	- 55 -

CAPÍTULO I

TÍTULO

**“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUJER
EMBARAZADA, EN EL PERIODO DE LACTANCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS,
EN EL CANTON GUARANDA AÑO 2021”**

1.1. RESUMEN

En la elaboración de este anteproyecto se justifica el análisis jurídico de la explotación laboral de las trabajadoras embarazadas y la aplicación de las leyes laborales, sobre las cuales se realizó un estudio bibliográfico doctrinal y documento legal. A pesar de un sistema legal que protege a las trabajadoras embarazadas, se necesitan mayores mecanismos de aplicación de la ley, equivalentes al estatus que otorga el Estado bajo las garantías constitucionales. Esta investigación contiene capítulos que se refieren al contexto general de la legislación laboral, garantías que otorga el estado a la mujer embarazada y lo que está en nuestra legislación laboral, los intereses de la mujer embarazada, derechos vulnerados, trabajo. Explotación, analizados desde varios contextos.

La Constitución de la República del Ecuador es un estado constitucional de derechos y Justicia. Porque uno de los derechos fundamentales de las mujeres es el acceso al trabajo y la no discriminación por el estado de maternidad, las mujeres son Mujeres embarazadas.

La discriminación de las mujeres embarazadas en el empleo es un problema social y jurídico Existe no solo en Ecuador, sino en todo el mundo; esto se debe a la subestimación. Del

Desarrollo de la mujer embarazada en las actividades laborales; está garantizado por la Constitución de la República del Ecuador de 2008, el Código del Trabajo, ley orgánica para la prevención y abolición de la violencia contra la mujer y Disposiciones sobre el convenio colectivo en materia de prevención de la discriminación en el ámbito laboral No. MDT-2017-0082, publicado en el Boletín No. el 16 de junio de 2017, las mujeres han luchado tradicionalmente por el reconocimiento de sus derechos y Eliminar la discriminación.

Una cuestión jurídica de profunda resonancia social, que es la falta de poder restringido del derecho laboral para garantizar los derechos de la mujer trabajadora durante el embarazo, durante o después del parto, y durante la lactancia, que violaría en el campo de la empresa

privada la Declaración Universal de los Derechos Humanos , la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y los acuerdos especiales dictados por la Organización Internacional del Trabajo; y con las disposiciones especiales previstas en el artículo de la Constitución de la República del Ecuador. En los art. 331 y 332. Y porque es claro que el artículo 156 del código del Trabajo prevé sanciones muy beneficiosas para los patrones que ignoren los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, tienen relación con los gravísimos daños que pueden ocasionar los abusos laborales a las mujeres embarazadas, que como sabemos es una prioridad según el orden constitucional y por lo tanto merecen la principal atención del estado, la sociedad y la familia.

Con la presente investigación se busca dar una solución a la problemática encontrada, para que las mujeres embarazadas o periodo de lactancia que no pueden acceder a los beneficios estipulados en la legislación laboral vigente.

Abstract

In the elaboration of this draft, the legal analysis of the labor exploitation of pregnant workers and the application of labor laws is justified, on which a doctrinal bibliographic study and legal document were carried out. Despite a legal system that protects pregnant workers, greater law enforcement mechanisms are needed, equivalent to the status granted by the State under constitutional guarantees. This investigation contains chapters that refer to the general context of labor legislation, guarantees granted by the state to pregnant women and what is in our labor legislation, the interests of pregnant women, violated rights, work. Exploitation, analyzed from various contexts.

The Constitution of the Republic of Ecuador is a constitutional state of rights and Justice. Because one of the fundamental rights of women is access to work and non-discrimination due to maternity status, women are pregnant women.

Discrimination against pregnant women in employment is a social and legal problem. It exists not only in Ecuador, but throughout the world; this is due to underestimation. Development of pregnant women in work activities; is guaranteed by the Constitution of the Republic of Ecuador of 2008, the Labor Code, organic law for the prevention and abolition of violence against women and Provisions on the collective agreement on the prevention of discrimination in the workplace No. MDT-2017-0082, published in Bulletin No. on June 16, 2017, women have traditionally fought for the recognition of their rights and to eliminate discrimination.

A legal issue of deep social resonance, which is the lack of restricted power of labor law to guarantee the rights of working women during pregnancy, during or after childbirth, and during lactation, which would violate in the field of private companies the Universal Declaration of Human Rights, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and the special agreements issued by the International Labor

Organization; and with the special provisions provided for in the article of the Constitution of the Republic of Ecuador. In the art. 331 and 332. And because it is clear that article 156 of the Labor Code provides very beneficial sanctions for employers who ignore the rights of pregnant or lactating women, they are related to the very serious damage that labor abuses can cause to pregnant women, which as we know is a priority according to the constitutional order and therefore deserve the main attention of the state, society and the family.

The present investigation seeks to provide a solution to the problem found, so that pregnant or lactating women who cannot access the benefits stipulated in current labor legislation.

1.2. INTRODUCCIÓN

Desde tiempos pasados la situación laboral que tenían las mujeres, siempre recibieron un trato diferente al de los hombres, con la mentalidad de que ellas tenían que quedarse solo en casa al cuidado de los hijos y sus respectivas tareas domésticas sin derecho alguno a estudiar ni trabajar, mientras que el hombre tenía varios derechos, y solo obligaciones de mantención en el hogar más no el involucrarse directamente al cuidado del mismo y los hijos, en la actualidad gracias a la lucha que han dado las mujeres mediante marchas y sacrificios, es que se han logrado derechos igualitarios entre hombres y mujeres ya que todos reciben un mismo trato, y se respetan las obligaciones, los derechos y la libre expresión de los mismos.

También en la antigüedad las mujeres no tenían libertad de expresión. No podían ejercer muchos oficios, andar libremente por las calles, comprar, vender, recibir herencias y tener acceso a la educación, también desarrollaban un trabajo extremadamente duro, las mujeres, como los varones, han asumido un papel cultural particular. En sociedades de caza y recolección, las mujeres eran las que recogían los productos vegetales, mientras que los varones suministraban la carne mediante la caza y así las mujeres se convertirían en las primeras agricultoras, La mujer campesina trabajaba en el campo. Su papel económico era muy importante: realizaban las tareas agrícolas como los hombres y tenían que trabajar para mantenerse ellas y a sus hijos. A la mujer le correspondían las labores del hogar, el cuidado de los hijos, de los enfermos, la asistencia a los partos.

En Mesopotamia las mujeres no estaban sometidas a los hombres, sino que gozaban de un cierto estatus de igualdad con Código de Hammurabi las mujeres disfrutaban de importantes derechos, como poder comprar y vender, tener representación jurídica o testificar libremente.

El reconocimiento de los derechos sociales, culturales y económicos de la mujer, de lo que forma parte el derecho al trabajo, ha sido posible gracias a los movimientos sociales y académicos de diferentes disciplinas, que han reclamado la igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación por condiciones relativas al género. Es así, que, en Ecuador con la expedición del Código del Trabajo de 1938, se inicia la regulación sobre el permiso para el cuidado del recién nacido, estableciéndose conjuntamente con la imposibilidad de despido de la mujer trabajadora por motivo de embarazo, un permiso por maternidad de seis semanas remunerado con el setenta y cinco por ciento del salario, lapso de quince minutos cada tres horas para la lactancia, entre otros beneficios. (Codigo de Trabajo, 1938)

Ahora bien, con la expedición del Código de Trabajo de 1938, se avanza en la protección de la mujer embarazada dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Es así, como en el Título I, Capítulo VII se estableció la protección del trabajo de mujeres y menores, y a línea seguida, se regularon diferentes situaciones que se podrían presentar respecto de lo que este cuerpo legal denominó personal femenino (art. 153), en torno a su condición de mujer embarazada, dentro del cual destaca la prohibición expresa de dar por terminado el contrato de trabajo por causa de embarazo y de reemplazarla definitivamente dentro del período determinado en el Art. 153, que si bien reiteró la regulación del Código de Trabajo de 1938, amplió de 6 a 12 semanas el tiempo que debía cancelarse a la trabajadora por descanso remunerado, con un salario completo.

Además, de contemplar otras situaciones como el pago adicional de una compensación equivalente al valor de un año de remuneración por concepto de indemnización a la trabajadora despedida o desahuciada en razón de su embarazo, y el reconocimiento de una jornada especial de trabajo durante los nueve meses posteriores al parto, de seis horas que se debía señalar o distribuir de conformidad con el contrato

colectivo, el reglamento interno o por acuerdo de las partes (Código del Trabajo, 1978).

Para tal efecto, se emite en el año 2012 la Ley Nro.797, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 797, de fecha 26 de septiembre del 2012, por medio de la cual se sustituyó el tercer inciso, del artículo 155 del mencionado Código de Trabajo, y amplió la protección jurídica de la maternidad al indicar que luego del parto durante los 12 meses, el trabajo efectivo de la madre lactante se reducirá a 6 horas (Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, 2012). A partir del cual, será la trabajadora que vaya a disfrutar de este derecho la que determine la modalidad y el horario de disfrute elegido, con la finalidad de garantizar el adecuado cuidado del niño o niña.

La protección de la maternidad en el Ecuador, surge para hacer efectiva la tutela de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como, el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, y su derecho constitucional de recibir el cuidado de su familia. (Codigo de Trabajo, 2005)

1.3. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROBLEMA

Dentro de las empresas privadas no se vela por los derechos de las mujeres embarazadas, y en periodo de lactancia, como por ejemplo el derecho a la estabilidad laboral y a la licencia por maternidad y el periodo de lactancia provocando que muchas tengan que renunciar a sus empleos por el desconocimiento de sus derechos.

Durante varios años, se ha vulnerado los derechos de las mujeres, limitándose a obtener un trabajo digno, en el cual se vele y se respete a sus derechos establecidos en la Constitución del Ecuador, es así; que el Estado mediante leyes y reglamentos a tratado de que se respete estos derechos, pero la realidad en la empresas privadas es que muchas de estas no respetan estos derechos, y más aún cuando una de sus trabajadoras se encuentra en estado de gestación, encomendándoles trabajos forzados, o labores en las cuales tenga que permanecer mucho tiempo paradas, o caminar horas para poder cumplir con las actividades encomendadas por su empleador, mientras que las mujeres en periodo de lactancia n tienen derecho a la licencia de maternidad, la misma que está establecida en el Código de Trabajo, provocado que la mayoría de estas mujeres tengan que renunciar al no encontrar la estabilidad laboral que necesita dentro de las empresas privadas.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo el incumplimiento de los derechos laborales dentro de las empresas privadas, afecta a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia?

1.5. Hipótesis

El incumplimiento de los derechos laborales a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, genera inseguridad jurídica para las trabajadoras.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Variable Independiente

El incumplimiento de los derechos laborales a la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

1.6.2. Variable Dependiente

Genera inseguridad jurídica para las trabajadoras.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo General

Analizar la realidad laboral de las mujeres trabajadoras en estado de gestación, dentro de las empresas privadas de la ciudad de Guaranda, para de esta manera identificar los derechos vulnerados.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Demostrar la falta de protección laboral a las mujeres a las mujeres trabajadoras en situación de embarazo
- Especificar las razones por las que las trabajadoras no buscan el respeto de sus derechos laborales
- Establecer cuáles son los derechos vulnerados de las mujeres trabajadoras en estado de gestación y en periodo de lactancia.

1.8. JUSTIFICACIÓN

La investigación planteada aborda el tema del incumplimiento de los derechos laborales en las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que trabajan en las empresas privadas de la ciudad de Guaranda, este se constituye en un tema relevante ya que está inmerso en el ámbito del derecho laboral y en las garantías constitucionales, que la norma suprema establece para los trabajadores del país.

El tema de la mujer trabajadora y los derechos y garantías que de esta relación laboral de deriva no solamente se enfoca en el interés del derecho laboral, sí que también puede y debe ser tratado de un enfoque del derecho constitucional y de los derechos humanos, ya que el tratamiento de la trabajadores como tal debe ser de naturaleza especial y especialísima por el hecho de ser mujer y no por un acto discriminatorio si no por un acto de protección humana a la condición de mujer que en muchas ocasiones lleva en su vientre una nueva vida y que luego del nacimiento de su hijo debe propender a su cuidado y atención permanente.

Siendo el derecho laboral parte del derecho social, se enfoca también en la protección de la vida y el bienestar de la mujer trabajadora, pero aun cuando la normativa legal establece ciertas remuneraciones especiales en favor de las trabajadoras, hoy en día existe muchos empleadores sobre todo del sector privado que incumplen dicha normativa a no conceder por ejemplo el permiso de doce semanas para el parto unas dos horas diarias de lactancias para sus hijos.

Entonces este tema se convierte en un tema de relevancia e interés jurídico que debe ser tratado, estudiado, analizado y debatido en la academia, precisando que a lo mejor existen otros trabajos que abordan el tema pero que no están enfocados a la perspectiva de investigación que la voy a realizar en las entidades privadas de la ciudad de Guaranda.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

Derecho al trabajo

El trabajo es una de las actividades humanas más importantes y necesario para el ser humano en cualquier momento precisamente porque constituye el factor decisivo para el desarrollo de evolución humana, la transformación y el desarrollo de todas las sociedades porque la forma de la relación laboral es determinante del grado de contradicción en la lucha de clases sociales, es también una de las actividades que conducen a la existencia y suministro de bienes y servicios, es decir: que se encarga de satisfacer las necesidades básicas de las personas, el trabajo ha permitido que diferentes civilizaciones se desarrollen y florezcan. A nivel personal, el trabajo es también la actividad principal del hombre, porque a través de él se obtienen los recursos necesarios para la subsistencia pues como se había mencionado anteriormente se satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias tales como alimentación, vivienda, vestido, salud, educación, acceso a servicios Básico, entre otros. (Castillo, 2012)

El Estado es el único ente encargado de regular las relaciones laborales de las personas en el cual se respete los derechos y no se vulneren los mismos, cabe mencionar que en la antigüedad el trabajo no era remunerado y existía mucha esclavitud, esta situación ha evolucionado con el paso de los años y se ha creado norma y leyes para mejorar los intereses que conlleven a una mejor relación entre los trabajadores y los patronos.

Según el autor Guillermo Cabanellas de Torres, se define al trabajo como:

"El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud,

intento, propósito. Desvelo, cuidado. Dificultad, inconvenientes, obstáculo. Perjuicio, molestia. Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras.” (Cabanellas, 2000, pág. 501)

El autor Cabanellas expresa que mediante la actividad humana ya sea esta física o mental recibirá un pago, es decir recibirá una gratificación económica por las tareas realizadas, el pago será acorde al oficio que las personas realicen el mismo que servirá para satisfacer las necesidades básicas del ser humano.

Grafico 1: El Derecho Laboral



Elaborado por: Washington Adrián Guashpa Chariguaman

Fuente: Manual del derecho al Trabajo.

Contrato de trabajo.

El contrato surgió en el derecho civil por crear y asegurar el cumplimiento de las obligaciones que las personas asumen voluntariamente, es decir de manera libre y voluntaria, un aspecto de gran importancia en sus estudios jurídicos expresó su gran preocupación por el estudio, la apreciación y la teoría, de esta tendencia jurídica necesaria para la convivencia normal y pacífica de comunidades humanas. (Castillo, 2012)

Para los tratadistas Aubry y Rau, el contrato se define como una especie de acuerdo de voluntades en el cual se adquiere derechos y contrae obligaciones entre las partes contractuales.

Definición del trabajador.

Un subordinado o subordinado es un ser que vende su poder. Obligado a cotizar a un empresario o empresario que normalmente es su propietario, un administrador es un interesado o intermediario en un proceso productivo, también se lo conoce como una persona que por sus propias acciones contribuye a la producción de bienes o servicios. es decir que se dedica a un negocio concreto sin embargo, hay que tener en cuenta que el subordinado no puede participar solo en la celebración de un acuerdo, sino intervendrán las partes contractuales. (Castillo, 2012)

En el caso de este trabajo de investigación, cuando nos referimos al subordinado o empleado hablamos de la obrera o obrero, dicho con otras palabras, la persona que ejerce o realiza actividades laborales preferentemente incluso de carácter intelectual, aquel que realiza tareas de carácter manual para que en ambos casos, reciban a cambio de un salario, los mismos protegido por las disposiciones del Código de Trabajo.

El empleador

Se puede definir al empleador como aquella persona que ofrece y da empleo al trabajador, encomendándole actividades acordes al cargo o puesto requerido para cubrir en el área de trabajo, es decir que el empleador necesita de la prestación de servicios de otra persona para realizar un trabajo y a cambio de esta actividad recibir un pago justo.

El ámbito laboral para la mujer.

Puede remontarse a los inicios de la especie humana, los conceptos masculinos se desarrollan lentamente en la historia humana. Así, por ejemplo, según los idealistas, Dios primero Creó un hombre, Adán, el padre de la humanidad y el Ser Supremo. Después creó Eva, una maravillosa creación propia, la primera mujer de la historia, con el pasar de los años llegó la época del matriarcado en esta época la mujer era quien ejercía el mando de la tribu, con el paso de los años se volvió necesario la fuerza masculina porque empezó a existir conflictos con otras personas, en el cual la mujer empezó a ceder su poder al hombre pues ellos eran el grupo más fuerte, puesto que la mujer era considerada como un ser inferior, pasando la mujer a un segundo plano dando paso hacia a una sociedad machista. (Castillo, 2012)

Con el paso de los años menciona el tratadista Aminta Buenaño que las mujeres:

“Las condiciones sociales y económicas habían contribuido a que las mujeres ampliaran sus actividades fuera del hogar, en fábricas y oficinas. Esto, unido a otros cambios sociales, convenció a las mujeres de que era el momento de exigir igualdad con los hombres. Mujeres como Gloria Steinem, Betty Friedan y Kate Millett se convirtieron en las principales figuras del movimiento feminista. Como escritora, Steinem fundó la revista Ms y apoyó la fundación de la National Women's Political Caucus y la Women's Action Alliance.” (Buenaño, 1998, pág. 49)

Estas mujeres fueron quienes lucharon por la igualdad de derechos y oportunidades hacia las mujeres lo cual significó una lucha dura pero no imposible, los inconvenientes para obtener el reconocimiento combinado con factores históricos, costumbres y tradiciones. Socialmente, actualmente, el apoyo del poder gracias a los cambios económicos y los esfuerzos del movimiento feminista de hace décadas y otros Movimientos por los derechos humanos, las féminas tienen acceso a carreras y trabajos fuera de su foco. Después de luchar por sus derechos en la actualidad las mujeres gozan de un salario justo y de un trabajo digno, las mujeres de la

mayoría de países occidentales y orientales no musulmanas gozan de una igualdad muy fuerte en ambos campos. Quienes logran gestionar el trabajo y el hogar ocupan altos cargos en ambos. En grandes empresas y muchas carreras como la política por tanto se menciona que las condiciones de las mujeres han mejorado. (Castillo, 2012)

En base al tema planteado es necesario comenzar por determinar cuál es la situación actual de las mujeres en el Ecuador conforme la situación laboral y por ello se toman datos estadísticos de la última encuesta realizada por el INEC.

La Situación Laboral De Las Mujeres Ecuatorianas

A finales del año 2019, la situación laboral de las mujeres en general se encontraba en desventaja en relación con los hombres. Las tasas de empleo adecuado o pleno por sexo se ubicaron en 44,8% para los hombres y 30,6% para las mujeres. La tasa de participación en la fuerza de trabajo fue del 74% para los hombres y del 47% para las mujeres el ingreso laboral promedio mensual de un hombre con empleo era de \$345,5 y de las mujeres \$292,7.8 El porcentaje de mujeres que no tienen oportunidad de trabajar, entre 18 y 34 años, llegó a ser del 72% (806.737 mujeres). En nuestro país apenas el 7% del personal directivo en las empresas son mujeres. De las mujeres que ejercen el derecho al trabajo, la mayoría (31,6%) se encuentra entre los 45 y 64 años. Le siguen las mujeres entre 25 y 34 años, que representan un 29,3% del total de mujeres trabajadoras. Precisamente en este último grupo se encuentran las mujeres en edad reproductiva. (Instituto Nacional de Estadística y Censos , 2019)

Las condiciones laborales dificultan a las mujeres la posibilidad de conciliar el empleo remunerado con las responsabilidades familiares, lo cual se refuerza con la falta de políticas de corresponsabilidad y cuidado compartido. Por otra parte, estrechamente relacionado con el trabajo, con los roles asignados y con la falta de condiciones que permitan una conciliación del trabajo con el cuidado, la reducción de la lactancia es cada vez mayor.

Estas cifras y hechos demuestran que la brecha de género constituye un síntoma de una profunda y estructural sociedad patriarcal y de la discriminación sexual imperante. Los estereotipos de mujer cuidadora y hombre proveedor siguen existiendo de ahí la importancia de continuar desarrollando progresivamente los precedentes sobre los derechos de las mujeres trabajadoras y lograr así una mejor protección.

La Protección De La Mujer Trabajadora

Si nos fijamos en los orígenes del derecho laboral podemos distinguir claramente dos grandes etapas en el desarrollo de las disposiciones de protección de las féminas subordinadas. En un principio, que coincidió bastante bien con la formación gradual del derecho laboral como ámbito de regulación independiente e independiente, la protección jurídica de las subordinadas se extendió para incluir la maternidad y, además, la protección de su condición de mujer. Porque, según la visión del Trabajador, un sujeto vulnerable de derecho y, por tanto, en gran medida "necesita" una protección especial, similar a la que se les concede a los menores en algunos casos. (Caamaño, 2009)

Esta disposición, introducida en una fase inicial en el desarrollo del sistema de derecho laboral para la protección de la mujer subordinada, que podría parecerse inocente o desproporcionada en ese momento, estaba arraigada en una concepción limitada de los derechos civiles de la mujer. Afirmando su posible papel de madre y su vulnerabilidad frente al hombre. Así, se estableció que "es un deber social proteger la vida de la mujer subordinada, la vida de sus hijos y la alegría de su hogar, que se ve amenazada por la ausencia prolongada de la madre. (Caamaño, 2009)

Las responsabilidades familiares y laborales son la base del ordenamiento jurídico vigente hasta nuestros días y, tal y como se va a establecer por intermedio de este estudio, representan en buena medida la razón para garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y féminas en el puesto de trabajo. Describe los inconvenientes para ello. . Esto

no sólo socava las oportunidades de las féminas para desarrollarse plenamente en el puesto de trabajo, sino que incluso afecta a los varones, que están sometidos al papel casi exclusivo de sustentadores del hogar y no pueden satisfacer las necesidades y demandas. Ellos mismos como progenitores y por ello necesitan de la ayuda de la mujer para poder obtener los recursos necesarios para abastecer y brindar a los niños todas las necesidades básicas que sirven para el desarrollo de los mismo. (Caamaño, 2009)

Protección Legal De Las Mujeres Embarazadas Y En Período De Lactancia Desde El Principio De Igualdad Y La Prohibición De Discriminación

La Constitución del Ecuador, al referirse a la igualdad, dentro de los denominados derechos de libertad, reconoce su naturaleza de principio constitucional sustantivo (artículo 66, numeral 4), y de principio de aplicación e interpretación de los demás derechos constitucionales, (artículo 11, numeral 2), de esta manera, la Constitución consagra y garantiza el derecho a la igualdad que tanto en su faceta de principio sustancial, como de norma de aplicación e interpretación de los demás derechos constitucionales, tiene dos dimensiones claramente identificadas, la igualdad formal o ante la ley y la igualdad material o real, que conjuntamente con la prescripción de la prohibición de discriminación, impiden la generación de privilegios a determinados sujetos de derechos y evitan un tratamiento discriminatorio respecto de otras personas (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

Es por esto que, al examinar una norma jurídica que establezca un trato diferenciado para un mismo presupuesto fáctico o, de hecho, se deberán considerar las dos dimensiones, ya que no puede haber un trato diferente, a menos que tal desigualdad sea debidamente motivada de forma razonable y proporcional para quienes reciban este derecho desproporcional permitido, cuya justificación exima de responsabilidad a quienes la expidieron por generar un trato discriminatorio.

Cuál Es La Protección Especial Que Tiene Toda Trabajadora En Estado De Embarazo O En Período De Lactancia

La principal protección que se brinda es según el artículo 153 del código de trabajo mismo que manifiesta que no se puede despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia sin motivo justificado ni se pueden tratar de manera discriminatoria, y se otorga durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa. Para que la trabajadora goce de esta protección, es requisito indispensable que comunique a la persona empleadora su estado de embarazo.

Los Grupos De Atención Prioritaria En La Legislación Ecuatoriana

Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social que reconoce los grupos de personas vulnerables que requieren de una atención priorizada, entre los que incluye a la mujer embarazada.

Explica López Moya (2021, p. 656) que: Históricamente las sociedades se han caracterizado por carecer de equidad, reflejando sectores poblacionales que enfrentan situaciones que los posicionan en un estado de vulnerabilidad ante inconvenientes cotidianos, provocando su exclusión y discriminación, propendiendo con ello a una afectación de sus derechos, situación por la que se les ha denominado como grupos vulnerables.

En este sentido, esta misma autora afirma que:

Se les define como el conjunto de individuos que guardan una semejanza entre sí y que, por sus características o condición, ameritan una acción preferente por parte de un tercero, en este caso por parte del Estado, quien insta su réplica incluso, al sector privado (López Moya, 2021, p. 656).

Debido a los numerosos factores que pueden originar la vulnerabilidad de estos grupos, los organismos del Estado procuran implementar estrategias orientadas a disminuir o erradicar esa fragilidad, como lo son la falta de equidad ante las oportunidades, el acceso

a servicios públicos o la cobertura de su necesidad básicas (Bermeo Chavez & Santamaria , 2022)

De igual manera, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 considera a estas mujeres dentro del grupo de atención prioritaria, con derecho a una protección preferente, al cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto, incluyendo facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

De igual manera, como protección a la mujer embarazada o en periodo de lactancia y en detrimento del despido intempestivo, existe la figura jurídica del despido ineficaz, según lo determinado en el Código del Trabajo en su artículo 195 numeral 1, vigente para el sector privado; Sobre el derecho a la lactancia materna el Código Orgánico de la Niñez y la Adolescencia establece que: “los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna para asegurarle el vínculo afectivo con su madre, adecuada nutrición, crecimiento y desarrollo, por lo que los establecimientos de salud, tanto públicos como privados, están obligados al desarrollo de programas para el proceso de la lactancia materna, disposición a la que no se le da cumplimiento. El Derecho Laboral garantiza los derechos del trabajador, entre ellos el no ser objetos de despido de forma abrupta o intempestiva (Sarango & Vivancio , 2018)

El Despido Ineficaz De Mujeres Embarazadas

El 10 de abril de 2015 se publicó en el registro oficial del Ecuador la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que introduce una serie de reformas al Código del Trabajo, contemplando la obligación estatal de garantizar el ejercicio de los derechos constitucionales y contenidos en instrumentos internacionales de derechos humanos sin discriminación; la obligación estatal de garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas

y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado; el deber estatal de eliminar las desigualdades y prohibir toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo, y la consideración del artículo 332 que protege los derechos reproductivos en relación al trabajo (Asamblea Nacional , 2015)

Esta reforma laboral se basa en 2 grandes pilares constitucionales: la estabilidad laboral y la prohibición de la discriminación de la mujer en razón de su condición de gestación y lactancia, generando como consecuencia la construcción del novedoso: despido ineficaz, descrito en el artículo 35 de la Ley de Justicia Laboral e incluido en el Código del Trabajo, que establece: “Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. -Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara” (Asamblea Nacional , 2015)

El mismo artículo 35 de la Ley de Justicia Laboral establece un procedimiento especial para conocer el despido de la mujer trabajadora en estado de gestación; este artículo se introdujo al Código del Trabajo de la siguiente forma: Acción de despido ineficaz.

Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

El término ineficaz, tiene que ver con los alcances del derecho que, entre otras cosas, implica también, la nulidad del proceso con que se haya despedido a la trabajadora, dejando

sus derechos plenamente íntegros, para que pueda seguir desempeñándose una vez recuperada del parto y la etapa de lactancia.

El juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia; si bien el artículo 195 del Código del Trabajo reformado por la ley de justicia laboral aparecía como respuesta para establecer el ámbito de protección o estabilidad especial de la trabajadora con ocasión de su embarazo o condición de maternidad, disponiendo literalmente la prohibición de despido durante el embarazo y hasta que se cumpla el periodo de maternidad.

Con la reforma incorporada por el Código Orgánico General de Procesos al artículo 153 del Código del Trabajo se amplía la protección del despido ineficaz, ya que se obliga a los jueces que conocen la causa a ordenar el reintegro de las mujeres despedidas en estado de embarazo o en periodo de lactancia, quedando satisfecho definitivamente el alcance del despido asociado con la condición de maternidad o despido ineficaz, que no implica otra cosa que la protección real bajo el principio de inamovilidad, de las trabajadoras durante los doce meses posteriores al parto, esto es, durante el periodo de lactancia; estas reformas a las leyes laborales son concordantes con el espíritu constitucional que reconoce derechos a los trabajadores y a las mujeres embarazadas.

El despido ineficaz se presenta como una garantía que tienen los trabajadores, en busca de proteger a los llamados grupos de atención prioritaria o los más vulnerables, entre ellos, como ya lo hemos expuesto, mujeres embarazadas.

Con esta garantía, la ley les otorga, en el caso de que sean despedidas, indemnización y el derecho a reintegrarse inmediatamente en sus funciones, para que prevalezcan los principios de la estabilidad laboral e inamovilidad que les ampara. El despido ineficaz permite equiparar esa desigualdad existente entre la parte trabajadora y empleadora, para proteger y poner un alto, a los despidos arbitrarios e injustificados, provenientes de la parte más fuerte

de una relación laboral, el empleador, y se perfila como una realidad que poco a poco va tomando forma en la legislación laboral ecuatoriana, la que requiere del análisis por parte de los juristas para proteger de manera real los derechos de las trabajadoras ecuatorianas.

Actividades Laborales Prohibidas Para Las Mujeres En Estado De Gestación Y Periodo De Lactancia

En el lugar de trabajo hay riesgos que pueden afectar a la salud de la mujer y de su hijo durante el embarazo y la lactancia. Entre las medidas encaminadas a proteger de tales riesgos a la mujer embarazada o lactante figuran las adaptaciones a las condiciones de trabajo, por ejemplo, con respecto a la organización del horario de trabajo, así como el evitar riesgos relacionados con el trabajo peligroso o insalubre.

El trabajo durante el embarazo y periodo de lactancia es un tema común, es bien sabido que el embarazo no es una enfermedad, sin embargo a nivel laboral se debe tomar todas las precauciones debidas para asegurar la integridad de la salud de la madre y el feto, los controles que una empresa tome ante una mujer en estado de gestación ayudará a que el embarazo se desarrolle sin dificultades, la trabajadora siga estando productivamente activa y sobre todo comprometida con la empresa por las facilidades dadas para su maternidad.

Es por ello que la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 43 dispone “la protección y el derecho que tienen las mujeres embarazadas, las madres en período de lactancia, con el fin de salvaguardar su seguridad; además, la Carta Magna, prevé en el artículo 11 numeral 2 y artículo 66 numeral 4 que la igualdad es un derecho que se reconoce a todas las personas, derecho reconocido y ratificado por el país en la Convención Americana sobre Derechos Humanos”.(CONSRE, 2008)

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 332, dispone que “el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en

el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas 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”. (CONSRE, 2008).

las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no pueden realizar actividades que les pueda complicar el embarazo o lactancia como por ejemplo hacer actividades físicas rigurosas, ni manipular elementos tóxicos que pongan en peligro su salud y posteriormente la del bebe. Trabajar en un ambiente de estrés constante, que no le permita el normal desarrollo, del bebe y de la lactancia, dependiendo en qué etapa ese encuentre.

Derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia

En Ecuador, las féminas en general, y las que están en permiso de maternidad o en período de lactancia en particular, gozan de una serie de derechos reconocidos en la constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Sin embargo, en este contexto, es relevante examinar algunos derechos generales de las mujeres en el puesto de trabajo para determinar el contenido y alcance de los derechos de las féminas embarazadas y lactantes.

La Constitución de la República establece que el Estado, establece de forma más específica en el contexto laboral que

“**Art. 132.** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.” (CONSTITUCION DEL

ECUADOR, 2008)

El estado será el garante de que estos derechos de las mujeres embarazadas no sean vulnerados, para que mediante la norma suprema las mujeres en estado de embarazo y lactancia gocen de estabilidad laboral y estén libres de riesgos laborales.

En este sentido, la Corte Constitucional del Ecuador (2020), en los numerales 154 y 155 de la sentencia No. 3-19-JP/20, estipula que:

“154. Para que las mujeres embarazadas puedan ejercer todos sus derechos, el espacio laboral debe ser ambiente de cuidado, que compatibilice lo más posible el embarazo y la lactancia con el trabajo, en el que las mujeres puedan sentirse seguras, protegidas, tratadas con dignidad y puedan alcanzar el *sumak kawsay* y en el que los hombres puedan ejercer la corresponsabilidad en el cuidado.” (Sentencia No. 3-19-JP/ 20, 2020)

El ambiente laboral de las mujeres embarazadas será en un ambiente saludable en el cual se sentirán seguras en el cual podrán realizar sus actividades encomendadas a cabalidad.

“155. Si el espacio físico o las tareas encomendadas a las mujeres embarazadas pudieren ocasionar algún riesgo o incompatibilidad con el embarazo o lactancia, se deberá disponer la adecuación de tareas, del espacio físico o la reubicación temporal, si fuere posible. Siempre con igual o mejor remuneración que la percibida.” (Sentencia No. 3-19-JP/ 20, 2020)

Existe casos en la que las mujeres realizan actividades que les puede causar algún riesgo laboral, es por eso que según la sentencia No. 3-19-JP/ 20 se establece que se debe de crear áreas o reubicarlas en tareas que no resulte riesgoso para la madre gestante ni para el lactante.

Del mismo modo, existe un concepto legal de despido ineficaz, como protección a las féminas embarazadas o lactantes y como lesión por el despido anticipado., Tal y como establece

el Código del Trabajo en su artículo 195 núm. 1, que es aplicable al sector privado; En lo que concierne a los empleados públicos, encontramos que el artículo 58 de la Ley orgánica de la función pública prescribe la obligación del empresario de mantener en vigor el contrato hasta el final del ejercicio contable en el que finaliza su período de lactancia.

Sobre el derecho a la lactancia materna el Código Orgánico de la Niñez y la Adolescencia establece que: “los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna para asegurarle el vínculo afectivo con su madre, adecuada nutrición, crecimiento y desarrollo” (Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia., 2018) Por tanto, las instituciones sanitarias, tanto públicas como privadas, están obligadas a desarrollar programas de prácticas de lactancia materna, una disposición que no se está cumpliendo.

2.3. MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

El Art. 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador estipula que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” es decir que todas las personas sin discriminación tendrán igualdad de oportunidades y derechos y el estado garantizará este derecho. (CONSTITUCION DEL ECUADOR, 2008)

Según la Constitución del Ecuador

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (CONSTITUCION DEL ECUADOR, 2008).

Es decir que el trabajo es un derecho que toda las personas tienen ya que es una fuente de realización personal y el eje de la economía de las personas, el mismo que se encuentra garantizado por el Estado.

La Constitución Del Ecuador:

“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.” (CONSTITUCION DEL ECUADOR, 2008)

Todas las personas tendrán derecho a la seguridad social, el mismo que proporcionara los principios de equidad, solidaridad, eficacia entre otros, y el estado velara por estos derechos.

Según lo estipula la Constitución del Ecuador.

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

los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral;
2. La gratuidad de los servicios de salud materna;
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto;
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia.” (CONSTITUCION DEL ECUADOR, 2008)

Totas las mujeres tendrán derecho a no ser discriminadas durante su embarazo en todas las áreas en las que estas se desarrollen, tendrán derecho a la salud materna gratuita y el derecho al cuidado durante toda la etapa del embarazo, parto, posparto, y durante el periodo de lactancia.

Art. 331 de la Constitución del Ecuador estipula que;

“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (CONSTITUCION DEL ECUADOR, 2008)

Las mujeres tendrán el derecho al trabajo s y a un pago justo por ello, tendrán la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna.

El Art. 332 de la Constitución del Ecuador reconoce los derechos de la mujer tales como

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

paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.” (CONSTITUCION DEL ECUADOR, 2008)

Es decir que todas personas trabajadoras tendrán derecho a laborar en un ambiente libre de riesgos laborales que afecten a su sistema reproductor, y se prohíbe el despido de la mujer en estado de gestación estos derechos serán garantizados por el Estado.

CÓDIGO DE TRABAJO

Según la norma legal “**Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.** - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005) Es decir que el trabajo es obligatorio pues de esto depende el desarrollo de las personas tanto social como económico.

La norma estipula que en el “**Art. 92.- Garantía para parturientas.** - No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005) durante el periodo de gestación queda prohibido que se retenga la remuneración que reciben las mujeres durante el embarazo hasta las 6 semanas después del parto y 2 semanas antes del parto y este derecho será garantizado por el Estado.

El código de trabajo estipula que:

“**Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce 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.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 días de licencia, y con una remuneración por el nacimiento de sus hijos, en el caso de dar a luz a más de un niño el plazo será de 10 días más, en el caso de ausencia al trabajo fuera de este tiempo deberá ser justificado mediante el certificado médico que emita el IESS, o por otro profesional de la salud.

El código del trabajo estipula que:

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

La mujer durante el periodo de embarazo no podrán dar por terminado el contrato he incluso no podrán reemplazarla definitivamente durante el periodo de la licencia de maternidad, y tendrá derecho a recibir su remuneración completa, en el caso de ser despedida el juez ordenara que se le reintegre de manera inmediata.

“Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, 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.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

La mujer en estado de embarazo podrá justificar la falta de asistencia al trabajo hasta por 1 año, el mismo que deberá se justificado mediante el certificado que emite el Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social, o por otro profesional de salud y no podrá ser objeto de despido intempestivo.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

El Art. 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en forma categórica señala que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, pág. 2) toda las personas tienen igualdad de derechos y estos son reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

La metodología es la teoría para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación, con métodos lógicos se abarca los inductivos, deductivos e históricos, que estarán destinados para llegar así a las conclusiones y recomendaciones mediante el desarrollo bibliográfico histórico, descriptivo y la correcta investigación.

3.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es básica ya que da a conocer el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas.

3.2.Nivel de investigación

La presente investigación es bibliográfica ya que a través de esta se permitió obtener información de fuentes como libros, revistas, artículos científicos, tesis, entre otros para dar sustento teórico y de campo ya que fue aplicada en la ciudad de Guaranda, haciendo énfasis a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia de las empresas privadas.

3.2.1. Descriptiva:

Es investigación descriptiva, porque va orientada al conocimiento de las características de la problemática planteada, en el cual estuvieron incluidas personas, hechos, procesos etc.

3.2.2. Cualitativa

La investigación es cualitativa, ya que se estableció las cualidades propias y se cuantifico las mismas dentro del proceso de la investigación, y desde luego se enfocó la información estadística que corresponde.

3.2.3. Explicativa

La investigación es explicativa, ya que se determinó aspectos y elementos de relevancia que fueron encontrados durante el desarrollo investigativo, esto se visibilizará en los resultados

a través del análisis e interpretación de datos.

3.3. Método de investigación

Método Inductivo

Parte de todos los datos particulares que existen para llegar a conclusiones generales a través de la investigación de las Normas Jurídicas, y para la tabulación de datos utilizando una metodología cuantitativa.

Método Deductivo

Este método permite analizar el problema desde el carácter general, hasta el particular, partiendo desde los principios generales conocidos como válidos por la ciencia, hacia los particulares por medio del razonamiento lógico que es la síntesis; sacando conclusiones de algo generalmente aceptado, por medio de la comparación y demostración en un proceso sintético analítico del todo a la parte.

Método estadístico

Este método está orientado a la aplicación de encuestas, formulando datos cuantificables y observables.

Método sintético:

Mediante los aportes de una realidad conocida se procederá a sintetizar sus aspectos más relevantes, en este caso será todo lo confluente al incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas del cantón Guaranda, para observar así a un entendimiento íntegro de este hecho con el fin de plantear soluciones.

3.4. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación está estructurado de conformidad a los lineamientos

establecidos por la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, contiene cuatro capítulos según las directrices estipuladas en el Esquema del Informe Final de Investigación del Proyecto de Grado.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Con esta técnica se recabará datos por medio de un cuestionario prediseñado, dirigido a una muestra representativa a fin de conocer los estados de opinión respecto al tema de investigación.

Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Criterio de inclusión

- Mujeres trabajadoras en estado de gestación y lactancia.

Criterio de exclusión

- Mujeres sin dependencia laboral en empresas privadas.

Población y Muestra

Universo: 30 personas encuestadas

EXTRACTO	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Trabajadoras en general	10	33.33%
Trabajadoras en periodo de gestación	10	33.33%
Trabajadoras en periodo de lactancia	10	33.33%
Total	30	100%

Para determinar la incidencia del problema de investigación, se ha escogido como objeto de estudio.

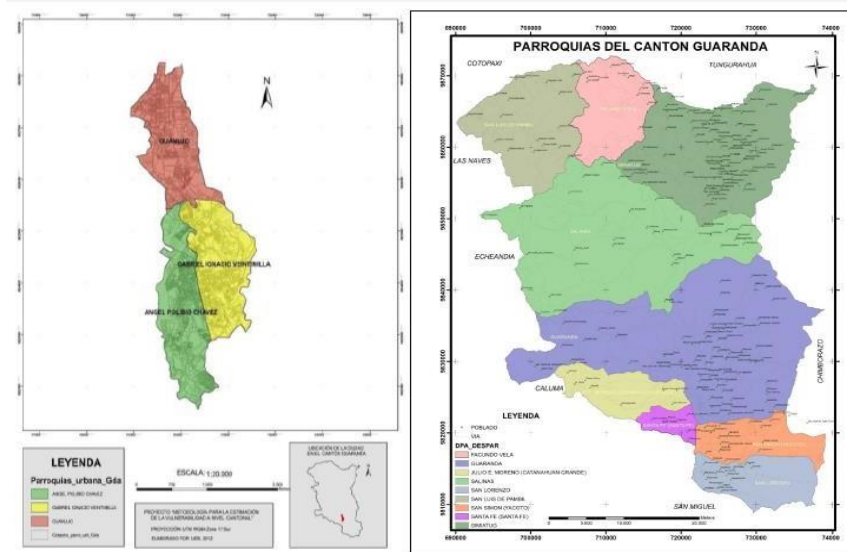
En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una fórmula estadística debido al reducido número de la población.

Número de encuestas totales: 30

Localización geográfica

Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar

Ilustración 1: Mapa de la ciudad de Guaranda



Fuente: PDTO Guaranda 2020. (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

Capítulo IV

4. Resultados y discusión

4.1 Resultados

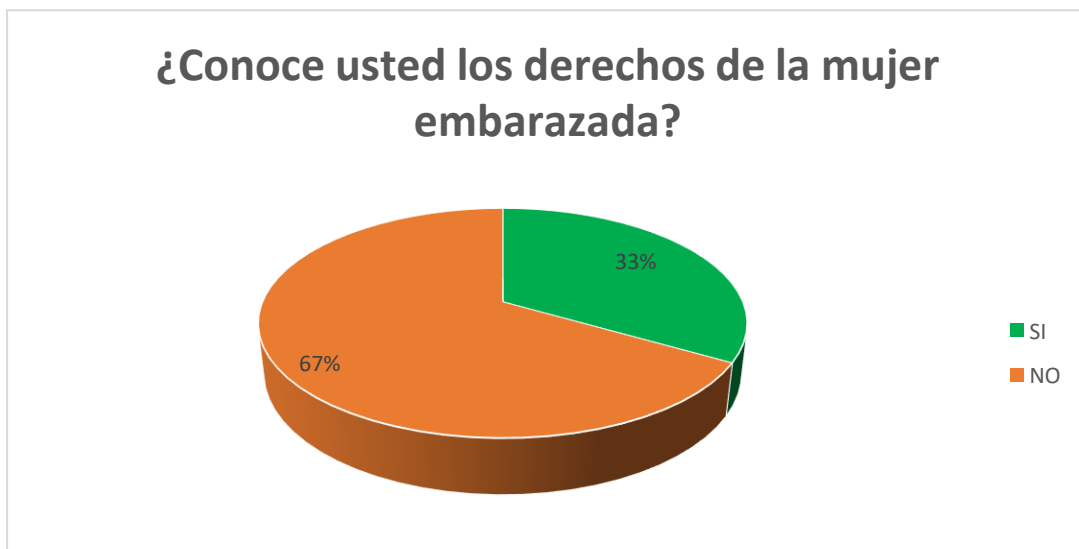
1. ¿Conoce usted los derechos de la mujer embarazada?

Tabla 1 derechos mujer embarazada

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	33%
NO	20	67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Gráfico 2 de la pregunta 1 derechos mujer embarazada



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Análisis e interpretación

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas, El 67% de las mujeres encuestadas respondió que no conocen los derechos de las mujeres

embarazadas por lo que ello aseguran que varias compañeras e incluso en su momento ellas fueron vulneradas con sus derechos como mujer embarazada, y el 33% si conocen estos derechos, por lo que con ellos se demuestra que en la gran mayoría aún sigue existiendo el déficit de conocimientos sobre los derechos que respaldan a las mujeres mientras se encuentran en un estado de embarazo, es por ello que se necesita realizar charlas para que las mismas conozcan y se informen acerca de los beneficios que les proporciona la ley.

2. ¿Cree usted que en las empresas privadas se respeten los derechos de la mujer embarazada?

Tabla 2 Respeto a los derechos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	6	20%
NO	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021

Gráfico 3 de la pregunta 2, Respeto a los derechos



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021

Análisis e interpretación

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas, se evidencia en un 80% de las mujeres encuestadas manifiestan que las empresas privadas no respetan los derechos de las mujeres que están en estado de gestación ni lactancia, y las trabajadoras en muchas ocasiones son obligadas a seguir en sus actividades diarias hasta días antes del parto y el 20% respondió que si se respetan sus derechos, por lo que podemos evidenciar que la mayor parte de empresas privadas hacen caso omiso a lo estipulado en nuestro ordenamiento jurídico y con ello se producen los abusos laborales que inclusive pueden llegar a poner en riesgo tanto al bebé como a la madre.

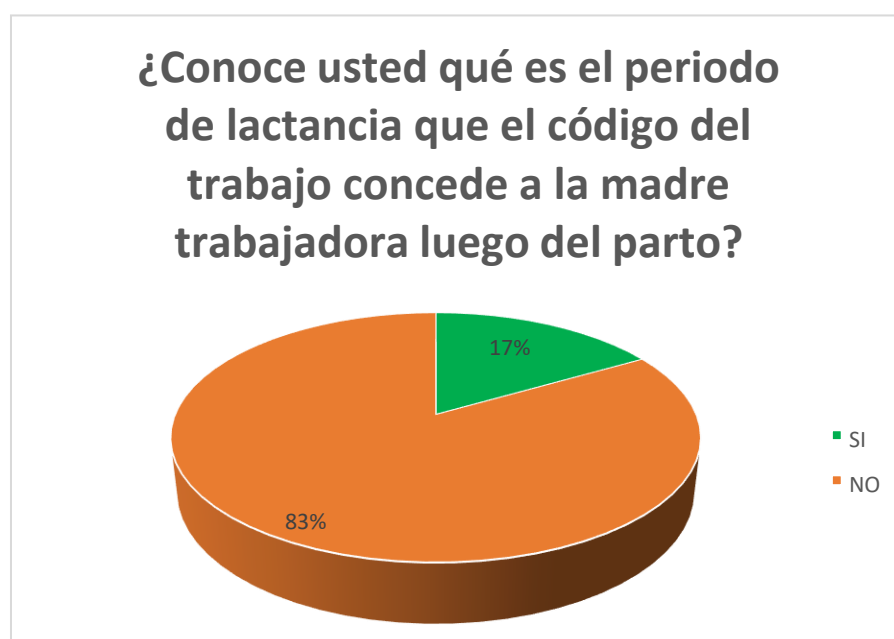
3. ¿Conoce usted qué es el periodo de lactancia que el código del trabajo concede a la madre trabajadora luego del parto?

Tabla 3 Periodo de lactancia

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Gráfico 4 de la pregunta 3, periodo de lactancia.



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Análisis e interpretación

El 83% de las mujeres encuestadas manifiestan desconocer a que se refiere el periodo de lactancia dentro de las empresas privadas; ya que mencionan no haber sido capacitadas para estos temas y el empleador tampoco les ha hecho mención de este derecho que les corresponde por encontrarse en estado de gestación o lactancia y el 17% si conoce lo que es el periodo de

lactancia que es otorgado por la ley, con ello entendemos que las mujeres pese a existir normativas que regulan este periodo para que las mismas puedan dedicarse al cuidado de los bebés siguen siendo vulneradas por cuestiones de desconocimiento y con ello provoca que sus empleadores irrespeten lo previsto en la Constitución y el código de trabajo.

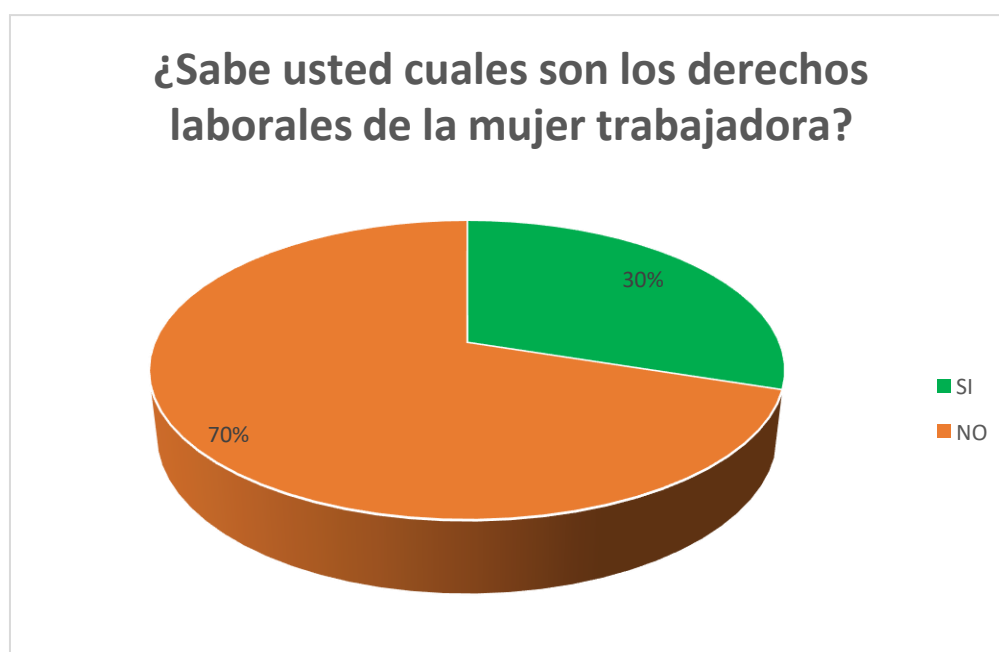
4. ¿Sabe usted cuales son los derechos laborales de la mujer trabajadora?

Tabla 4 Protección

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021

Gráfico 5 de la pregunta 4. Protección



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Análisis e interpretación

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas, el 70% de las mujeres trabajadoras encuestadas manifiestan desconocer los derechos que le corresponden como mujeres trabajadoras; y esto debido a la falta de capacitación por parte de los empleadores; el 30% manifiesta conocer sus derechos y que los empleadores no

pueden despedir a una mujer embarazada o en periodo de lactancia debido a que por ley tendría que pagar una indemnización económica por el despido producido; y recalando que tienen horas específicas establecidas para el periodo de lactancia tal cual lo manifiesta la ley.

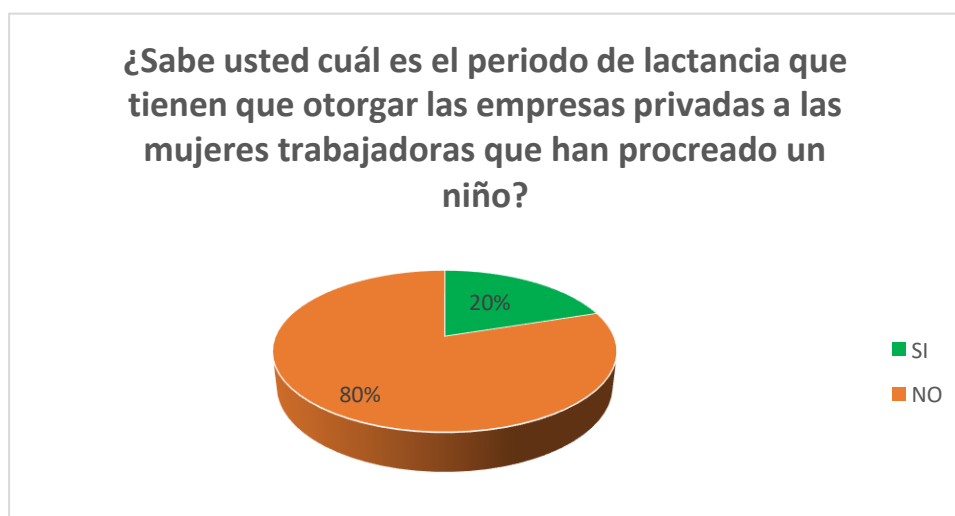
5. ¿Sabe usted cuál es el periodo de lactancia que tienen que otorgar las empresas privadas a las mujeres trabajadoras que han procreado un niño?

Tabla 5 Periodo de lactancia

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	6	20%
NO	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Gráfico 6 de la pregunta 5. Periodo de lactancia



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021

Análisis e interpretación

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas el 80% de las mujeres trabajadoras encuestadas manifiestan desconocimiento del tiempo que tiene que otorgar el empleador a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia y manifiestan que por día les otorgan de media hora a una hora para que puedan dar de lactar a sus bebés, y el 20% manifiesta que si conocen los derechos que les ampara la ley para dar de lactar a

sus bebés. Esto nos demuestra que en la mayor parte de empresas privadas no se respetan los derechos establecidos en la constitución debido a que vulneran los derechos de las madres y con ellos también vulneran los derechos de los bebés dando como consecuencia que estos niños no tengan una vida sana solo por conveniencia de los empleadores.

6. ¿Cree usted que las empresas privadas incumplen los derechos laborales de las mujeres embarazadas?

Tabla 6 Incumplimiento de derechos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021

Gráfico 7 de la pregunta 6. Incumplimiento de derechos



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Análisis e interpretación

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas el 90% de las mujeres trabajadoras encuestadas manifiestan que la mayoría de las empresas privadas efectivamente vulneran e incumplen varios de los derechos que les corresponden dentro de este periodo ya sea de embarazo o de lactancia y es debido a que no tienen un control estricto y todo es puramente burocrático.

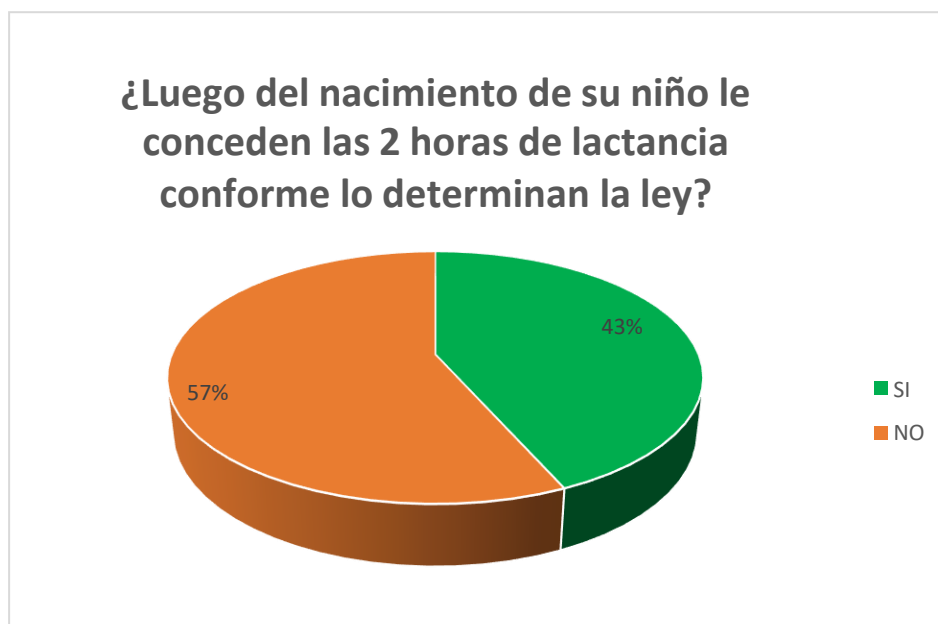
7. ¿Luego del nacimiento de su niño le conceden las 2 horas de lactancia conforme lo determinan la ley?

Tabla 7 Cumplimiento de la ley

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	13	43%
NO	17	57%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021

Gráfico 8 de la pregunta 7. Cumplimiento de la ley



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Análisis e interpretación

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas el 57% de las mujeres encuestadas manifiestan que dentro de su trabajo no les otorgan las horas establecidas por la ley para la lactancia, se consideran que esto vulnera tanto sus derechos

como los de sus hijos, al no poder brindarle la alimentación necesaria para su óptimo desarrollo, y el 43% de las mujeres conoce sobre las horas de lactancia que la ley establece en beneficio de las mismas, en este punto nos damos cuenta que ya existe un mayor número de mujeres que conoce sobre este beneficio pero sigue existiendo una cantidad razonable que necesita informarse y conocer más sobre los derechos y beneficios de la ley.

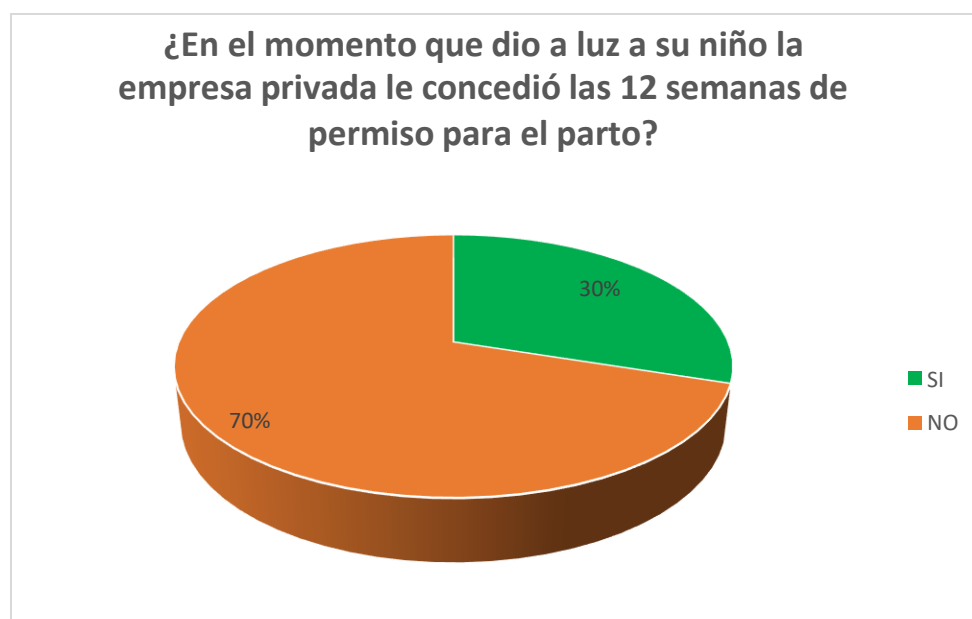
8. ¿En el momento que dio a luz a su niño la empresa privada le concedió las 12 semanas de permiso para el parto?

Tabla 8 Permiso por parto

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Gráfico 9 de la pregunta 8. Permiso por parto



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Análisis e interpretación

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas el 70% de las mujeres trabajadoras encuestadas manifiestan solo haber tenido un mes para su recuperación y re inserción al trabajo, sin poder tener el tiempo suficiente de recuperación y cuidados para el bebé, y el 30% de las mujeres manifiesta que si conocen sobre el permiso de 12 semanas para

el parto, aquí se evidencia claramente la falta de ética por parte de los empleadores debido a que no solo se vulneran derechos laborales sino que ponen en juego la vida de la mujer trabajadora junto a su bebé que necesita los cuidados de su madre en sus primeros meses, es necesario que tanto empleadores como trabajadoras conozcan los derechos y obligaciones que tiene cada uno.

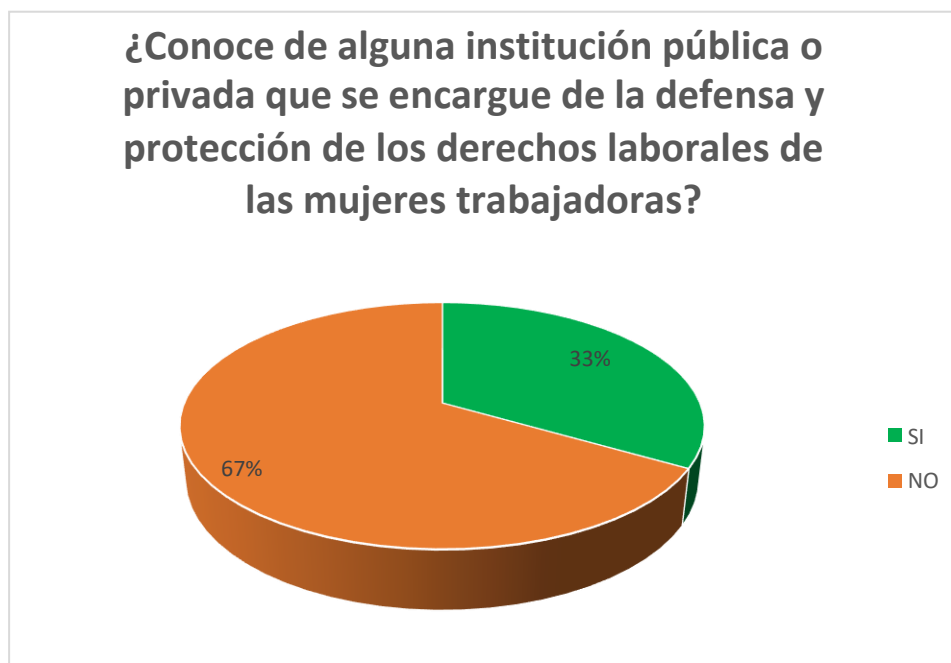
9. ¿Conoce de alguna institución pública o privada que se encargue de la defensa y protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras?

Tabla 9 protección de derechos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	33%
NO	20	67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Gráfico 10 de la pregunta 9. Protección de derechos



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Análisis e interpretación

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas el 67% de las mujeres encuestadas manifiestan desconocer la existencia de alguna institución que procure, supervise y se encargue de la defensa y protección de los derechos laborales de las mujeres, y el 33% de las mujeres no conoce de ninguna institución que proteja sus derechos laborales, demostrando así que la ciudadanía debe involucrarse un poco más en el ámbito

de conocimiento general ya que deben existir charlas constantes para las mujeres trabajadoras y que conozcan sobre sus derechos y más que todo sepan de algún lugar al que puedan acudir con la finalidad de resolver sus problemas en el ámbito laboral.

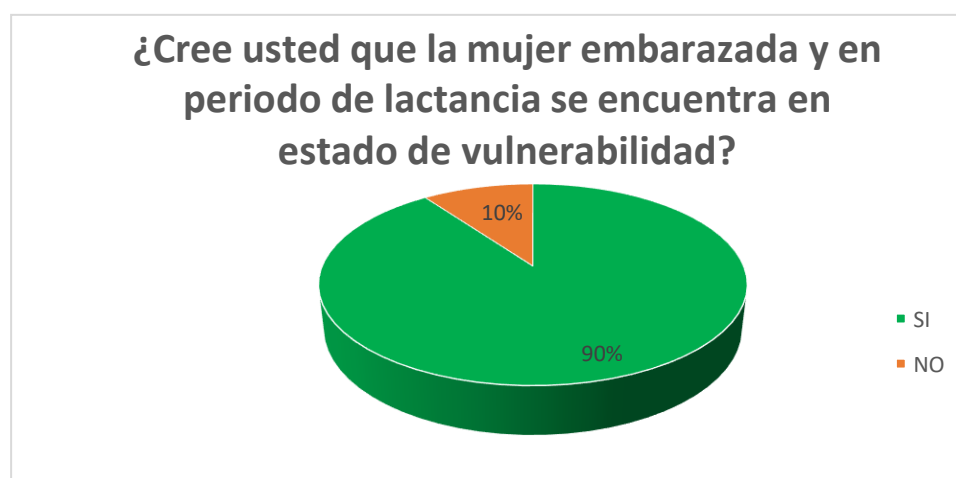
10. ¿Cree usted que la mujer embarazada y en periodo de lactancia se encuentra en estado de vulnerabilidad?

Tabla 10 Estado de vulneración

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Gráfico 11 de la pregunta 10. Estado de vulneración



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta sobre el incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021.

Análisis e interpretación

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas se evidencia en un 90% de las mujeres trabajadoras encuestadas manifiestan encontrarse en estado de vulnerabilidad, porque no se respetan los derechos de las mujeres trabajadoras, y el 10 % considera que una mujer embarazada no se encuentra en estado de vulnerabilidad, con ello nos encontramos que pese a existir un poco de quemeimportismo por parte de algunas mujeres en cuanto al delicado estado de salud en que llegan a encontrarse las

mujeres embarazadas, la mayoría piensa y reconoce que las mujeres al momento de estar en periodo de gestación sufren cambios ya que cargan con dos vidas a la vez y deben tener mayor cuidado en su vida diaria.

4.2.DISCUSION

Si bien es cierto en nuestra legislación ecuatoriana contiene normativa para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras, pero existen empleadores que cometen muchos abusos e irrespetan los derechos laborales de la mujer trabajadora.

Al momento de realizar esta investigación es necesaria, mencionar que la vulneración de derechos por parte de empleadores hacia mujeres en estado de gestación es una realidad, es algo que se mantiene, además de que podemos relacionarlo con el machismo que existen actualmente debido que los hombres no nos ponemos en los zapatos de las mujeres al momento de estar en esta situación. Por más charlas que se den la vulneración de derechos no va a terminar, así como así debido a que las mujeres deben empoderarse por el bien de ellas y sus bebés, es decir que tiene que capacitarse en el tema de conocimiento de sus derechos, sobre todo se debe tratar el tema del derecho al trabajo ya que este es fundamental para la realización económica de cada persona y además se encuentra plasmado en la constitución del Ecuador y el código de trabajo.

La sociedad hoy en día a cambiado su forma de pensar es por ello se han implementado normativas en beneficio de todas las personas, pero sobre todo se ha tomado en cuenta al género femenino, ya que como sabemos años atrás las mujeres no eran tomadas en cuenta para muchas situaciones una de ellas es que las mujeres no contaban con derechos y actualmente es una realidad que las mujeres cuenten con derechos y beneficios por el mismo hecho de ser mujeres.

Además, tenemos que tener en cuenta que las mujeres al momento de encontrarse en un periodo de gestación se ponen en un estado de vulneración ante la sociedad debido a que ya no cargan con una sola responsabilidad si no que en su vientre carga una vida más es por ello que nuestro ordenamiento jurídico en sus diferentes normativas se encarga de velar por el cuidado de las mujeres y la vida que llevan dentro. Pero lamentablemente para muchas

personas como empleadores no tiene la empatía con estas mujeres por lo que vulneran lo ya establecido en la norma constitucional provocando así el descontento de varias trabajadoras al vulnerarse sus derechos.

Mediante el estudio del campo realizado en la ciudad de Guaranda me he podido dar cuenta del escaso conocimiento de la mayor parte de las mujeres trabajadoras ya que ellas mismas no conocen cuáles son sus derechos y si no conocen eso, mucho menos van a saber si su empleador está vulnerándola de una u otra manera, es por ello que con la presente investigación he tratado un grave problema latente entre las trabajadoras de la ciudad de Guaranda y así evitar la vulneración de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Pese a que vivimos en una sociedad que tuvo un progreso significativo en cuanto al respeto de los derechos de las mujeres, seguimos viviendo en una realidad en la cual muchas personas irrespetan estos derechos pese a estar establecidos en la constitución siendo la misma la máxima ley de nuestro ordenamiento jurídico.
- Actualmente nos afecta un gran índice de desempleo es por ello que muchas mujeres pese a conocer de los derechos que los ampara la constitución deciden quedarse calladas por el simple hecho de mantener su trabajo y no dejar sin sustento económico a su familia, lo que da paso a que los empleadores se aprovechen de este estado de necesidad para no cumplir con sus obligaciones como empleador.
- Pese al gran número de colectivos feministas que existen en el país poco o nada se ha hecho para buscar el respeto y el cumplimiento de los derechos laborales que la ley establece en favor de las mujeres trabajadoras.

5.2.RECOMENDACIONES

- Debemos concientizar desde nuestras familias para que la sociedad entera comprenda la importancia que tienen los derechos a nivel general, pero sobre todo en el aspecto de trabajo, puesto que en los últimos años las mujeres se han insertado laboralmente en el desarrollo productivo del país.
- La sociedad debe respetar sobre todo los derechos de las mujeres en el ámbito laboral ya que todos tenemos una madre, hermana, amiga, que ha pasado por circunstancias similares en donde alguna de ellas debió vivir un tipo de vulneración de derechos laborales en su proceso de gestación, o lactancia.
- Las entidades de control como el ministerio de trabajo deberían implementar un control riguroso del cumplimiento de los derechos laborales en favor de las trabajadoras del país, y las organizaciones feministas deberían colaborar y participar directamente en ello.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional. (2020). *Código Orgánico General de Procesos*. Corporacion de estudios y publicaciones .
- Asamblea Nacional . (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. doi:Registro Oficial 483.
- Asamblea Nacional. (2005). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Quito.
- Asamblea Nacional. (2008). *CONSTITUCION DEL ECUADOR*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cons.pdf
- ASAMBLEA NACIONAL. (2018). *Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia*. QUITO: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Bermeo Chavez, C., & Santamaria , J. (2022). *El despido intempestivo y su carga probatoria*. Polo del Conocimiento. doi:10.23857/pc.v7i1.3507
- Buenaño, A. (1998). *La Discriminación de Género en la Historia*. Quito: Codemuf.
- Caamaño, E. (2009). *LOS EFECTOS DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD PARA LA CONCRECIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL TRABAJO*. España.
- Cabanellas, G. (2000). *Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición*. Argentina: Heliasta.
- Castillo, P. (2012). *“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA EN LA EMPRESA PRIVADA*. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/3299>
- Codigo de Trabajo. (1938). *regulacion del trabajo femenino*. Compañía de Información Tributaria del Ecuador.
- Codigo de Trabajo. (1978). *maternidad y periodo de lactancia* . Compañía de Información Tributaria del Ecuador.

- Código de Trabajo. (2005). *tutela de las mujeres embarazadas y periodo de lactancia*.
Compañía de Información Tributaria del Ecuador.
- Corte Constitucional de la República de Colombia . (2013). *Fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia/protección laboral reforzada de mujer trabajadora embarazada o en lactancia-Fuerza vinculante con instrumentos internacionales*. Sentencia SU070/13. doi:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm#:~:text=Procede%20la%20protecci%C3%B3n%20reforzada%20derivada,en%20estado%20de%20embarazo%20o>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Desarrollo Jurisprudencia de la primera Corte Constitucional*. Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos . (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. doi:https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912_Mercado_Laboral.pdf
- Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. (2012). *protección jurídica de la maternidad* . doi:registro Oficial suplemento N° 797
- López Moya, D. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. *Revista Sociedad & Tecnología*(4), 654-666.
- Mayorga, J. (2008). *Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral*. Carpol.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris.
- Plan de desarrollo y ordenamiento territorial. (2020). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial*. Guaranda: GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL.
- Rosero , A., & Cholango, T. (2013). *El despido intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito 2011*.

dspace. doi:<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4953>

Sarango , J., & Vivancio , G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 2(10), 81-186.

Sentencia No. 3-19-JP/ 20 (Corte Constitucional del Ecuador 2020).

Suntásig, S. X. (7 de ENERO de 2013). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI*. Obtenido de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/4762/1/T-002744.pdf>

UNICEF. (2015). *UNICEF*. Obtenido de UNICEF: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

ANEXO 1



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



Tema: “EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUJER EMBARAZADA, EN EL PERIODO DE LACTANCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS, EN EL CANTON GUARANDA AÑO 2021”

El proyecto busca analizar “**El incumplimiento de los derechos laborales en la mujer embarazada, en el periodo de lactancia en las empresas privadas, en el cantón Guaranda año 2021**”, y por medio de esta encuesta obtendremos una información clara para una comprensión más precisa sobre este tema.

Objetivo: Recolectar información clara y precisa acerca del incumplimiento de los derechos de las mujeres embarazada y en periodo de lactancia.

Indicación: Solicitamos su colaboración para el llenado de la siguiente encuesta, marcando con una x la respuesta de su elección, en las preguntas con múltiples opciones pueden ser marcadas más de una opción.

1. **¿Conoce usted los derechos de la mujer embarazada?**

SI

NO

2. **¿Cree usted que en las empresas privadas se respeten los derechos de la mujer embarazada?**

SI

NO

3. ¿Conoce usted qué es el periodo de lactancia que el código del trabajo concede a la madre trabajadora luego del parto?

SI

NO

4. ¿Sabe usted cuales son los derechos laborales de la mujer trabajadora?

SI

NO

5. ¿Sabe usted cuál es el periodo de lactancia que tienen que otorgar las empresas privadas a las mujeres trabajadoras que han procreado un niño?

SI

NO

6. ¿Cree usted que las empresas privadas incumplen los derechos laborales de las mujeres embarazadas?

SI

NO

7. ¿Luego del nacimiento de su niño le conceden las 2 horas de lactancia conforme lo determinan la ley?

SI

NO

8. ¿En el momento que dio a luz a su niño la empresa privada le concedió las 12 semanas de permiso para el parto?

SI

NO

9. ¿Conoce de alguna institución pública o privada que se encargue de la defensa y protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras?

SI

NO

10. ¿Cree usted que la mujer embarazada y en periodo de lactancia se encuentra en estado de vulnerabilidad?

SI

NO

ANEXO 2

