

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ.

FACULTAD DE DERECHO.



**TEMA: “LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO
2016 EN MANTA”**



TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL
ECUADOR.**

AUTORA:

JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA

TUTOR:

ABG. HEIDI HIDALGO

MANTA-MANABÍ-ECUADOR

2017



TEMA:

**“LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO 2016 EN
MANTA”**

República del Ecuador, Provincia de Manabí

San Pablo de **MANTA** 

Viernes, 15 de septiembre de 2017

Doctor

LENÍN TEOBALDO ARROYO BALTÁN, M. Sc

DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO

DE LA UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ

En su despacho.-

De mí consideración:

El suscrito Señor **JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA**, portador de la Cédula de Identidad Nro. 130760648-1, legalmente matriculado en esta Facultad de Derecho, Carrera de **DERECHO** en el **Décimo Segundo**, lo que me hace acreedor a los Derechos Estudiantiles sobre los cuales me acerco a Usted en su calidad de máxima autoridad de esta Unidad Académica (Art. 54 del Estatuto de la ULEAM), y por su digno intermedio al Honorable Consejo de Facultad, ante quienes presento una solicitud de **DERECHO DE PETICIÓN**, legalmente establecido en la Constitución de la República del Ecuador, y en Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones y Prestación de Servicios Públicos por parte de la Iniciativa Privada como también en las Bases Legales y Estatutarias de la ULEAM, de acuerdo a la siguiente exposición:

Es mi deseo solicitarle a Usted como a los miembros del Honorable Consejo de Facultad de manera muy comedida se dignen en autorizar la elaboración del trabajo de titulación al cual me sujetaré previo a la obtención del título, esto es, el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** que concretamente el mismo responde al siguiente: **"LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO 2016 EN MANTA"**.

En virtud de ello, solicito se sirva emitir **ANUENCIA** en donde pueda concedérseme la autorización respectiva para que se me permita realizar e iniciar con los trabajos correspondientes a fin de ejecutar todas las actividades necesarias para la consecución y finalización del análisis de caso señalado en el apartado anterior.

Del mismo modo, solicito se pueda asignar un **DOCENTE TUTOR** en base a lo establecido en la Disposición General Sexta del Reglamento de Régimen Académico¹ que rige para las

¹ Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior, aprobado por Resolución No. RPC-SE-13-No.051-2013 el 21 de noviembre de 2013.



Uleam
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ

Decanato
Facultad de Derecho

DECANATO FACULTAD DE DERECHO.- Manta, octubre 19 de 2017.- 08h00

VISTOS: Atento a la solicitud presentada por la señora **JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA**, quien solicita se le asigne como tema de investigación para su titulación: "**LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO 2016 EN MANTA**", así como la designación de tutor. Previo a proveer la petición, que Secretaría de Facultad certifique: **1.-** Que dicha estudiante se encuentra matriculada en el Décimo Segundo semestre; **2.-** Que el tema propuesto es inédito. Hecho que sea, vuelva la petición para proveer sobre lo solicitado.-


Dr. Fausto Alarcón Cedeño, Mg.
DECANO (E)



SECRETARIA FACULTAD DE DERECHO.- Manta, octubre 19 de 2017.- 10h00

Por la presente certifico: **1.-** Que la estudiante **JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA**, se encuentra matriculada en el Décimo Segundo Semestre Paralelo "B" del período académico 2017 (1); **2.-** Que el tema de investigación: "**LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO 2016 EN MANTA**", presentado por la señora **JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA**, es inédito.- Lo que certifico para los fines pertinentes.-


Ab. Maritza Ramos Caballero
SECRETARIA DE FACULTAD



Elaborado: Ing. Mónica Argandoña Chávez

05-2623-740 / 05-2624-559
Av. Circunvalación Vía a San Mateo
www.uleam.edu.ec

Uleam

Instituciones de Educación Superior del Ecuador y demás Reglamentación Académica vigente al momento de la suscripción, y entrega de la presente en vuestro despacho.

Por la favorable atención que se sirva dar a la presente, me permito extenderle mis sinceros agradecimientos y sentimientos de consideración y estima para Usted.

Cordialmente.-

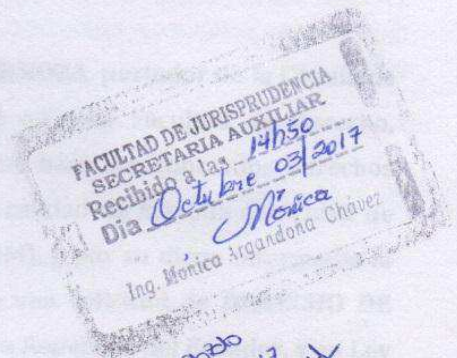
Juana Espinales. S.

Sra. **JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA**

Cédula de Identidad Nro. 130760648-1

Correo Electrónico: juana.espinales.1972@gmail.com

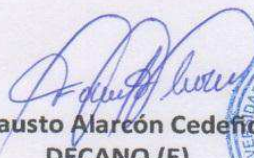
Celular: 0986905818



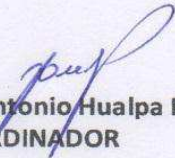
*Recibido
03/10/2017*
[Signature]

UNIDAD DE TITULACIÓN.- Manta, octubre 20 de 2017.- 09h00

VISTOS: Atentos a la certificación que antecede, se aprueba el tema: **"LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO 2016 EN MANTA"**, presentado por la señora **Juana Monserrate Espinales Sornoza**, estudiante de la Facultad de Derecho, para que realice la investigación respectiva, designándole como tutora a la **Ab. Heidi Hidalgo Ángulo, Mg.**, a quien se notificará con copia de la petición y de los decretos que anteceden; al tenor de lo establecido en el Art. 21 del Reglamento de Régimen Académico vigente.- Notifíquese.-


Dr. Fausto Alarcón Cedeño, Mg.
DECANO (E)




Dr. Antonio Hualpa Bello, Mg.
COORDINADOR

Elaborado: Ing. Mónica Argandoña Chávez

Abogada

HEIDI HIDALGO

De mis consideraciones

Por medio de la presente extiendo un fraterno saludo a su digna persona en calidad de su tutor de mi tesis, a la vez hago la respectiva entrega del proyecto de titulación **“LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO 2016 EN MANTA”**

” Previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, con la finalidad de que sea revisado y posteriormente emita el correspondiente informe sobre el tema.

Por la atención del presente, me suscribo de usted, expresando mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente.

JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA

CERTIFICACION DE AUTORIA

La suscrita **JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA**, egresada de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, facultad de Derecho declaro que los contenidos, resultados, análisis e interpretación, conclusiones, recomendaciones y otros elementos, son de exclusiva responsabilidad de su autor, apoyadas y respaldadas por las diferentes enunciaciones científicas de diferentes autores que se presentan en la bibliografía.

**“LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO 2016 EN
MANTA”**

JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a mi familia que fue mi fuerza para hacer este sueño realidad sin ellas no hubiese llegado porque son mi motor de mi vida a ellas porque fueron parte muy importante de lo que hoy puedo presentar.

A mi esposo que fue uno de mi principal apoyo quien me empujo el que creyó en mí, hasta el final por lo que ha hecho por mí, a él porque puedo ver alcanzada mi meta ya que él siempre estuvo impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, a ellos les dedico este proyecto a ellos dedico todas las bendiciones que de parte de DIOS vendrán a nuestras vidas como recompensa de tanta dedicación, tanto esfuerzo y fe.

ATENTAMENTE

JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA

AUTORA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fuerza y el coraje para hacer este sueño realidad quien me dio fortaleza para terminar este proyecto.

A la UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ por su contribución en la formación de seres humanos.

A la facultad de Derecho y estoy más que segura que mis metas planteadas darán frutos en el futuro doy gracias a quienes me han apoyado durante esta gran experiencia quienes no me dejaron sola en ningún momento de mi arduo camino.

Gracias a este esfuerzo que fue por conocimientos y aprendizajes de mis docentes y especialmente a mi tutora **Abg. Heidi Hidalgo** de proyecto de investigación, por su contribución valiosa en la consecución de los fines académicos por su orientación y ayuda que me brindo, para la realización de este trabajo, en la cual me permitió aprender mucho más, que lo estudiado de este campo de investigación.

ATENTAMENTE

JUANA MONSERRATE ESPINALES SORNOZA

AUTORA

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ”

FACULTAD DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA INVESTIGACIÓN DE:

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL
ECUADOR**

TEMA:

**“LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO 2016 EN
MANTA”**

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Ab. Maritza Ramos Caballero

SECRETARIA

TEMA:	
CERTIFICACION DE AUTORIA	
DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN EJECUTIVO	
CAPÍTULO I	1
1.1.- MARCO CONCEPTUAL	1
1.2.- INTRODUCCIÓN	1
1.3.- PROBLEMATIZACIÓN.....	3
1.4.- JUSTIFICACIÓN.	4
1.5.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.5.1.- OBJETIVOS GENERALES	5
1.5.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
CAPÍTULO II	6
2.1.- MARCO TEÓRICO.	6
2.2.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.3.- DEFINICIÓN DE EMBARAZO	6
2.4.- LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA.....	7
2.5.- LA LACTANCIA MATERNA.	8
2.6.- LICENCIA POR MATERNIDAD.....	9
2.7.- HORARIO DE LACTANCIA.....	9
2.8.- BENEFICIOS DE LA LACTANCIA PARA EL BEBÉ.....	11
2.9.- BENEFICIOS DE LA LACTANCIA PARA LA MADRE.....	11
2.10.- EL EMPLEADOR Y SUS OBLIGACIONES CON LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA	11
2.11.- LAS OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA.....	12
2.12.- DERECHO AL SEGURO DE MATERNIDAD.....	13
3.- CAPITULO III	15
3.1.- FUNDAMENTACIÓN.....	15
3.2.- FUNDAMENTACIÓN DOCTRINAL.....	15
3.3.- JURISPRUDENCIA	17

3.4.- NORMATIVA LEGAL ECUATORIANA.....	18
3.4.1.- LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.....	18
3.4.2.- CONVENIO 183 DE LA OIT, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	19
3.4.3.- CÓDIGO LABORAL.....	25
3.4.4.- “L.O.S.E.P” LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO	32
3.4.5.- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	33
3.5.- DERECHO COMPARADO.	33
3.5.1.- COLOMBIA.	34
3.5.2.- PARAGUAY.....	34
3.5.3.- CHILE. CÓDIGO DE TRABAJO	34
CAPÍTULO IV.....	35
4.1.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
4.2. DETERMINACIÓN DE LOS MÉTODOS UTILIZADOS.....	35
CAPITULO V.....	36
5.1.- ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS/ PRIVADAS DE ESTA CIUDAD DE MANTA.	36
CAPÍTULO VI.....	42
6.1- CONCLUSIONES.....	46
6.2.- RECOMENDACIONES.	47
6.3- BIBLIOGRAFÍA.....	47
ANEXOS.....	49

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación **“LA RELACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MATERNIDAD AÑO 2016 EN MANTA”**. Tiene como objetivo principal Argumentar jurídicamente la necesidad de establecer una norma que proteja a la mujer trabajadora en el período de lactancia para garantizar su estabilidad laboral.

Por otra parte la legislación laboral busca proteger a la mujer embarazada dentro de su trabajo resguardándola en los casos de despido intempestivo y en la licencia por maternidad, sin embargo es insuficiente en el sentido que no se ha realizado nada a favor de mujeres embarazadas que no tienen empleo y al momento de pedir un trabajo se le niega por el hecho de estar embarazada.

Esa es la razón por la cual se hace necesario investigar qué derechos tienen las mujeres trabajadoras en la legislación ecuatoriana, y como se deben fortalecer, mejorarlos o reformarlos, ya que la construcción de la sociedad ecuatoriana, no es solo de un grupo determinado como son las y los trabajadores, sino también de los empleadores y en especial del Estado, el mismo que debe implementar políticas públicas para evitar la vulneración de los derechos laborales.

Nada se he realizado para las mujeres embarazadas que buscan empleo. Por otro lado el gobierno a través de su Plan Nacional de Buen Vivir en uno de sus objetivos habla acerca de Trabajo Digno pero no se ha dispuesto nada acerca de la inserción laboral de mujeres embarazadas no se ha realizado ningún tipo de programa de ayuda a la mujer gestante.

EXECUTIVE SUMMARY

The present investigation "THE LABOR RELATIONSHIP OF WOMEN IN MATERNITY YEAR 2016 IN MANTA". Its main objective is to legally argue the need to establish a rule that protects working women during breastfeeding to guarantee their job stability.

On the other hand, labor legislation seeks to protect pregnant women in their work by protecting them in cases of untimely dismissal and maternity leave, however it is insufficient in the sense that nothing has been done in favor of pregnant women who do not they have a job and when they ask for a job they are denied because they are pregnant.

That is the reason why it is necessary to investigate what rights women workers have in Ecuadorian legislation, and how they should be strengthened, improved or reformed, since the construction of Ecuadorian society is not only of a certain group as they are. workers, but also employers and especially the State, which must implement public policies to prevent the violation of labor rights.

Nothing has been done for pregnant women seeking employment. On the other hand the government through its National Plan for Good Living in one of its objectives talks about Work Worthy but nothing has been arranged about the labor insertion of pregnant women has not made any kind of program to help the pregnant woman.

CAPÍTULO I

1.1.- MARCO CONCEPTUAL

1.2.- INTRODUCCIÓN

El ámbito laboral para la mujer trabajadora en el fase de lactancia, es un problema de profundo análisis, ya que nuestra actual Constitución garantiza los principios y derechos que tenemos todos los ecuatorianos, y que debemos gozar en su totalidad y sin segregación, el Estado es un entidad guardiana y valedora de su aplicación, dentro de los cuales podemos enunciar los más importantes: el buen vivir, salud, seguridad social, hábitat y vivienda, seguridad humana, libertad y un debido proceso.

En nuestra sociedad las mujeres han venido y siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, las que les impiden, en igualdad de condiciones con el hombre, participar en el desarrollo pleno y completo de sus capacidades en su bienestar personal familiar y social.

Los mismos que debemos hacer respetar todos los ecuatorianos.

Los representantes de las Instituciones públicos, privados y quienes actúan en calidad de empleadores, vulneran estos derechos y principios establecidos en nuestra Carta Magna, que abiertamente indica:

“El Estado garantizará la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas; en la fase de lactancia y, que no deben ser rechazadas en ninguno de los ámbitos ya sean estos educativo, social, laboral, gratuidad de los servicios de salud integral; protección prioritaria de su vida, la de su bebé y disponer de las facilidades necesarias para su recuperación dentro de la lactancia”.¹

Estas garantías constitucionales y reglamentarias tipificadas en la Constitución protege a la mujer trabajadora, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales

¹ CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, de manera correcta; hoy en día también se ha incluido dentro de normas legales, el derecho a licencia por paternidad.

El actual Código del Trabajo, manifiesta disposiciones referente al no permitir que el empleador de por terminado el contrato de trabajo dentro de la fase de lactancia de la mujer trabajadora; de la misma manera no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período establecido en la nueva reforma, que establece.

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo en 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 Ley de Seguridad Social indica: La asegurada tendrá derecho a la asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación del riesgo del embarazo; un subsidio monetario, durante el periodo de descanso por maternidad y, la asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de prestación de salud hasta los seis años de edad.

La mujer en estado de lactancia, frecuentemente sufre de violación a sus principios constitucionales por su empleador o patrono por falta de protección y garantías en el Código de Trabajo, esto conlleva a la mujer por su estado, y queriendo tutelar de mejor manera su integridad y la de su bebe, a abandonar o renunciar al trabajo.

1.3.- PROBLEMATIZACIÓN

Dentro de este tema trascendental y a la vez dificultoso, es preciso examinar el problema que conlleva a la mujer trabajadora en su fase de lactancia en cuidar su trabajo, ya que frecuentemente sufre de violación o vulneración a los principios constitucionales, en la Empresa o Institución donde labora, por parte del patrono o de su jefe inmediato, ya sean estas personas naturales o jurídicas.

La mujer trabajadora se encuentra en un estado muy difícil de superar y de poder sostenerse, en toda la fase de lactancia, el empleador o quien hace sus veces no se cansa de hostigar, acosar y delegar a la mujer funciones que vulneran sus derechos y principios, obligándola a faltar con su responsabilidad laboral, es decir con su jornada de labores, lo que la deja, en un estado de indefensión, ante esta circunstancia.

El empleador siempre está buscando mayores beneficios para sí mismo o para su empresa, se basa en la no existencia de la norma directa, que no se encuentra establecida en el Código de Trabajo en actual vigencia, por lo que es urgente establecer una disposición dentro de nuestra Legislación Laboral, para evitar que a la mujer trabajadora en el fase de lactancia no se les vulneren sus derechos dentro del ambiente laboral, acto jurídico con el cual la Asamblea Nacional a través de los señores Asambleístas, aprueben esta norma jurídica.

Esto permitirá que el niño en sus primeros meses de vida tenga como beneficio primordial los derechos garantizados en nuestra Constitución vigente: Derecho de una alimentación sana, al buen vivir, protección integral, cuidado de su madre; lo que permitirá la relación o afecto maternal entre el hijo y su madre.

Este afecto sin duda es lo más indispensable y primordial del niño en su período de crecimiento y desarrollo de sus primeros meses de vida, que le permitirá desarrollarse en todas sus áreas o motricidades en beneficio de su crecimiento, adquiriendo mayor agilidad para desenvolverse cada día en la vida cotidiana de su existencia lo que le ayudará a la protección de su capacidad integral.

1.4.- JUSTIFICACIÓN.

En nuestro país, con frecuente la mujer embarazada sufre constantes atropellos en su lugar de trabajo, es decir se vulneran sus derechos y principios constitucionales dentro de la relación laboral, en el período de lactancia; la existencia de conductas discrepantes, se realizan permanentemente, produciéndolo un daño psicológico que la coloca en indefensión; todo aquello con el objeto de conseguir que se aburra o despeche de su lugar de trabajo.

Es importante esta investigación porque se establece que en la legislación ecuatoriana no existe disposiciones exactas y no discriminatorias a la mujer embarazada, que de acuerdo con los convenios internacionales no se ha determinado que la mujer gestante tenga alguna discapacidad para que se desenvuelva libremente en su trabajo.

Las agresiones motivadas en ciertas ocasiones por características especiales: Origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, orientación sexual y género; según los estudios y estadísticas han demostrado que se dan con frecuente sobre todo cuando se trata de mujeres jóvenes no profesionales en período de lactancia que trabajan en empresas públicas y privada de nuestro país.

Por el estudio realizado mi propuesta es fundamentar en el código de trabajo sanciones penales y pecuniarias; en la cual se evite que la mujer trabajadora en el período de lactancia no le sean vulnerado sus principios constitucionales, sin perjuicio de ser sancionado civil y penalmente al empleador que origine este tipo de perjuicio a la mujer trabajadora en su período de lactancia.

El trabajo es un derecho garantizado por las leyes constitucionales y laborales, a favor de todos los habitantes del Ecuador.

Sin embargo la violación y la vulneración de los derechos y principios de la mujer trabajadora en su período de lactancia es una práctica diaria ejercida por 6 los empleadores de diferentes empresas, y es por eso que al sentirse perjudicadas da por terminada la relación laboral, sin tener que renunciar a su puesto de trabajo,

abandonándolo intempestivamente. Por todo lo manifestado en líneas anteriores, el presente trabajo de investigación, se justifica y se torna importancia, ya que contribuye a que las mujeres trabajadoras en período de lactancia se sientan protegidas en su accionar laboral; de la misma manera los empleadores no vulnere sus derechos.

1.5.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Mediante la realización de esta investigación se pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1.5.1.- OBJETIVOS GENERALES

Determinar si la legislación laboral garantiza la aplicación de las garantías que protegen a la mujer trabajadora en estado de Embarazo.

1.5.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar si es eficaz la aplicación de la legislación en materia laboral que regula las garantías de protección de la mujer trabajadora en estado de Embarazo de las relaciones de trabajo que surgen entre los patronos y las trabajadoras de la empresa privada.

Establecer si existen programas de divulgación en los diferentes centros de trabajo, sobre las prestaciones laborales que tiene la mujer trabajadora en estado de Embarazo.

Identificar cuáles son las garantías laborales que el Estado brinda a las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de Embarazo.

CAPÍTULO II

2.1.- MARCO TEÓRICO.

2.2.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Revisado los archivos de la ULEAM, sobre todo la biblioteca destinada a la Facultad de Derecho, se encuentra que no existe ninguna investigación similar a la que he realizado, por lo tanto el presente trabajo es original y cuenta con el soporte de libros, Código y leyes laborales tanto ecuatorianas como universales, Tratados, Convenios, Internet y fuentes que aportaron a la investigación del Tema.

Además vía Internet he consultado a nivel Nacional e internacional y se ha constatado la existencia de investigaciones similares, pero no del lugar y el tiempo.

Un ejemplo de ello es que en la Universidad Central del Ecuador, existen investigaciones sobre el trato que se le da a la mujer en período de lactancia; libros y folletos del tema; a nivel internacional como en las Universidades de Colombia, Costa Rica, España, existen investigaciones sobre la situación problema.

Lo antes señalado respalda la originalidad del presente trabajo en el que no solamente se convierte en un aporte teórico, sino práctico y beneficioso para miles de mujeres trabajadoras y que por el solo hecho de tener hijos en período de lactancia, en muchos casos son despedidas o no le conceden sus derechos que por ley les corresponden.

2.3.- DEFINICIÓN DE EMBARAZO

Es el período que transcurre entre la implantación en el útero del óvulo fecundado y el momento del parto.

Esto al referirnos a términos médicos y teóricos.

El embarazo, también llamado gestación, es el tiempo en que el embrión o feto se desarrolla dentro del útero materno (usualmente nueve meses del calendario o “nueve lunas”), desde la fecundación hasta el parto.

El embarazo humano es posible en la mujer a partir de la aparición del ciclo menstrual, hasta la menopausia, aunque se recomienda que las futuras madres no sean mujeres de muy corta edad (embarazo precoz), o mujeres mayores, pues en ambos casos, podría perjudicar a la formación adecuada del bebé.²

2.4.- LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA

La lactancia materna es la alimentación con leche del seno materno.

La OMS y el UNICEF señalan asimismo que la lactancia "es una forma inigualable de facilitar el alimento ideal para el crecimiento y desarrollo correcto de los niños".³

La OMS (Organización Mundial de la Salud) y el UNICEF (Fondo de Naciones Unidas para la Infancia) recomiendan como imprescindible la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses del recién nacido. También recomiendan seguir amamantando a partir de los seis meses, al mismo tiempo que se va ofreciendo al bebé otros alimentos complementarios, hasta un mínimo de dos años."⁴

La Academia Americana de Pediatría recomienda mantener la lactancia al menos durante el primer año. El Comité de lactancia de la Asociación española de pediatría coincide en sus recomendaciones con OMS y UNICEF. Según la OMS y el UNICEF, a partir de los dos primeros años la lactancia materna tiene que mantenerse hasta que el niño o la madre decidan, sin que exista ningún límite de tiempo. No se sabe cuál es la duración "normal" de la lactancia materna en la especie humana.⁵

² <http://sobreconceptos.com/?reqp=1&reqr=>

³ Organización Mundial de la Salud

⁴ Estrategia mundial para la alimentación del lactante y el niño pequeño.

⁵ edu.ec/bitstream/43000/177/1/T-UTEQ-0011.pdf

La lactancia materna es un hecho biológico sujeto a modificaciones por influencias sociales, económicas y culturales, que ha permanecido como referente para los bebés humanos desde los orígenes de la humanidad hasta finales del siglo XIX, tanto si se trata de leche de la propia madre o leche de otra madre a cambio o no de algún tipo de compensación.

A principios del siglo XX (20) se inicia lo que ha sido considerado como "El mayor experimento a gran escala en una especie animal": a la especie humana se le cambia su forma de alimentación inicial y los niños pasan a ser alimentados con leche modificada de una especie distinta. La frecuencia y duración de la lactancia materna disminuyeron rápidamente a lo largo del siglo XX. En 1955 se había creado en las Naciones Unidas el GAP (Grupo Asesor en Proteínas), para ayudar a la OMS a ofrecer consejo técnico a UNICEF y FAO en sus programas de ayuda nutricional y asesoría sobre la seguridad y la adecuación del consumo humano de nuevos alimentos proteicos. En los años setenta el GAP emite informes donde advierte la preocupación por el problema de la malnutrición infantil derivada del abandono de la lactancia materna e invita a la industria a cambiar sus prácticas de publicidad de productos para la alimentación infantil.

2.5.- LA LACTANCIA MATERNA.

Las glándulas mamarias se preparan para la lactancia desde la adolescencia donde se experimenta un aumento en el tamaño de las mamas, areola y pezón.

Los cambios hormonales que ocurren durante el embarazo provocan el crecimiento mamario, un aumento de los conductos y los alvéolos, estableciendo el punto inicial y formal de la lactancia.

Es el lactante el que estimula la producción y secreción de la leche.

La lactancia es un período de la vida en el que la madre ofrece al recién nacido un alimento adecuado a sus necesidades, la leche materna, no sólo considerando su composición sino también en el aspecto emocional, ya que el vínculo afectivo que

se establece entre una madre y su bebé constituye una experiencia especial, singular y única.

2.6.- LICENCIA POR MATERNIDAD.

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

Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más.

2.7.- HORARIO DE LACTANCIA.

Las madres que se reincorporen a sus labores dentro de la empresa, tendrán un horario especial de dos horas diarias por motivo de lactancia durante de los doce meses después del parto.

Esta disposición está estipulada en el artículo 155 inciso tercero del Código de Trabajo que dice:

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.⁶

Es importante aclarar que los doce meses de horario especial son contabilizados a partir del nacimiento del niño o niña.

La ampliación del período de lactancia para el sector privado fue aprobada por el pleno de la Asamblea Nacional como parte del proyecto de Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales”

“Esta Ley establece que a los empleados y trabajadores domésticos se les garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo

⁶ Código Laboral

ser sus jornadas de trabajo de cinco días a la semana y cuarenta horas semanales.

Sábados y domingos serán considerados de descanso. Añade que si no pudiera interrumpirse el trabajo el sábado o domingo, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso mediante acuerdo entre el empleador y los trabajadores.

Además la normativa señala que los empleadores que no afiliaron a sus trabajadores con relación de dependencia no serán sujetos de sanción y aunque no se mantenga la relación laboral podrán afiliarlos al IESS en forma extemporánea, dentro del plazo de seis meses contados desde la expedición de esta Ley.

El mismo artículo 155 en sus primeros incisos señala la obligación que tienen las empresas con más de cincuenta trabajadores a establecer cerca del lugar de trabajo, una guardería infantil para los hijos de su personal.

Este servicio deberá ser suministrado por la empresa de manera gratuita y cubrirá los rubros de alimentación, infraestructura y todo lo que esté relacionado con la correcta prestación de este servicio.

La madre goza de estabilidad laboral durante el embarazo y durante las doce semanas de licencia; si el empleador por algún motivo despidiere a la mujer embarazada, tendrá que pagar una multa equivalente a un año de sueldo más los otros rubros que le correspondan.

El derecho primordial que ampara a la mujer embarazada es garantizar su estabilidad laboral durante su período de gestación y durante las doce semanas de licencia a que tienen derecho según lo manifiesta el artículo 153 y 154 inciso segundo del Código del Trabajo.

Art. 153.- "Protección de la mujer embarazada.-No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causas del embarazo de la mujer trabajadora y el

empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de doce semanas⁷

2.8.- BENEFICIOS DE LA LACTANCIA PARA EL BEBÉ

La leche materna contiene todo lo que el niño necesita durante los seis primeros meses de vida, favoreciendo su crecimiento, maduración y salud.

Muchos de los componentes de la misma se encargan de protegerle mientras su sistema inmunitario completa su desarrollo, protegiéndole de enfermedades como catarros, bronquiolitis, neumonía, diarreas, otitis, infecciones de orina, etcétera; además de enfermedades futuras como asma, alergia, obesidad, o diabetes, y favoreciendo el intelecto.

2.9.- BENEFICIOS DE LA LACTANCIA PARA LA MADRE

“La lactancia materna acelera la recuperación, ya que la madre pierde el peso ganado durante el embarazo más rápidamente y es más difícil que padezca anemia tras el parto.

También tienen menos riesgo de hipertensión y depresión posparto.

La osteoporosis y los cánceres de mama y de ovario son menos frecuentes en aquellas mujeres que amamantaron a sus hijos⁸

2.10.- EL EMPLEADOR Y SUS OBLIGACIONES CON LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA

1.- “Conceder licencia a la mujer que se encuentre embarazada, dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.

2.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora.

3.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en caso de que la mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de

⁷ Código Laboral

⁸ webconsultas.com/bebes-y-ninos/el-bebe/lactancia/lomejor-

enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o el parto, y la incapacite para trabajar.

4.- No podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas señaladas en el Art. 153 numeral primero del Código del Trabajo.

5.- No podrá despedir intempestivamente ni solicitar el desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo”⁹

6.- El empleador que cuente con cincuenta (50) o más trabajadoras, establecerá anexo o próxima el lugar de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los empleados, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Si no pudiera cumplir directamente con esta obligación, podrá contratar con terceros para prestar este servicio”.¹⁰

7.- En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante nueve meses contados a partir del nacimiento del niño, la jornada de trabajo de la madre del lactante se reducirá a seis horas las que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento o por acuerdo entre las partes.

2.11.- LAS OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA.

1.- “La mujer embarazada deberá justificar la ausencia al trabajo, 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.

2.- En caso de despido intempestivo o desahucio la mujer trabajadora embarazada deberá justificar la fecha en que se inició el embarazo, con la

⁹ www.robelyasociados.com/DerechosyObligacionesDeLaMujerTrabajadora

¹⁰ DERECHO LABORAL TEÓRICO Y PRÁCTICO JURISPRUDENCIA

presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

2.12.- DERECHO AL SEGURO DE MATERNIDAD

Prestaciones. “El IESS concede a las aseguradas del Régimen General, las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia obstétrica necesaria que comprenderá: la prenatal, del parto y puerperio;
- b) Un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas;
- c) Atención médica integral al hijo de la afiliada durante el primer año de vida, con inclusión de la prestación farmacológica y la hospitalización en los casos necesarios;

Tiempo de Protección. “Si el parto se produjere dentro de los once meses posteriores a la fecha de cesantía, a base de los exámenes respectivos se otorgarán las prestaciones

Pagos. “En el caso de aseguradas que hagan uso de su descanso pre y postnatal, el empleador remitirá al IESS los aportes correspondientes al sueldo o salario completo que percibían dichas aseguradas antes de este período.

Durante la licencia por maternidad, el empleador tendrá que cubrir la siguiente remuneración: a) 25% del sueldo o salario que percibe; y, b) 100% de las remuneraciones adicionales y beneficios sociales. Si la mujer no hubiere cubierto el tiempo mínimo de aportaciones, el empleador deberá pagarle la remuneración completa.¹¹

Subsidio por parte del IESS. a) “Subsidio en dinero.- El IESS, entregará un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas, equivalente al 75% del último sueldo o salario

¹¹ Derechos y Obligaciones De La Mujer Trabajadora Embarazada

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

c) Beneficios Sociales y Remuneraciones adicionales.- El IESS no subsidia los beneficios sociales ni las remuneraciones adicionales, es obligación del empleador pagarlo.

d) Aborto y parto prematuro.- Para efectos del subsidio, el aborto y el parto prematuro de niño muerto o no viable, se considera como caso de enfermedad común, y el pago se lo realizará como tal.

e) Caducidad del derecho al subsidio.- El derecho a reclamar el subsidio por maternidad caduca en un año contado a partir de la fecha de notificación a la afiliada con el certificado médico en que se determinó el reposo.

Sanciones. “La Dirección General del Trabajo, será la encargada de vigilar el cumplimiento de las obligaciones y sancionar a las empresas que incumplan.

La infracción de las reglas sobre el trabajo de mujeres será penada con multas que serán impuestas de conformidad con lo previsto en el Art. 626 del Código del Trabajo en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará si hubiere reincidencia.

El producto de la multa o multas se entregará a la mujer trabajadora.

3.- CAPITULO III

3.1.- FUNDAMENTACIÓN

El presente trabajo está ubicado en el área laboral por lo que la investigación tiene un enfoque dialéctico propositivo; el ámbito laboral y la vinculación con la comunidad empresarial forman parte del desarrollo de la sociedad en su conjunto, con la participación directa de los involucrados.

3.2.- FUNDAMENTACIÓN DOCTRINAL.

Varios tratadistas de reconocida trayectoria estudiosos del tema han emitido los siguientes criterios:

El Dr. Francisco López Murillo, “editor de la Revista Judicial del jueves 09 de septiembre del 2010, manifiesta que la mujer en estado de lactancia tiene una protección especial consagrada en el Código de trabajo de nuestro país, que a su vez está a la par con la normativa internacional vigente” .

El mismo editor hace referencia que en el artículo 155 inciso tercero del Código de Trabajo dice: “Las madres que se incorporen a sus labores dentro de la empresa, y que no cuenten con guarderías o centros infantiles, durante nueve meses posteriores al parto tendrán un horario especial de 6 horas por motivo de lactancia.”¹²

Este horario podrá ser fijado por el reglamento interno, contrato colectivo o de común acuerdo con el empleador. Es importante aclarar que los nueve (9) meses de horario especial son contabilizados a partir del nacimiento del niño o niña, ya que esta confusión es frecuente entre trabajadores y empleadores ya que se piensa que los nueve (9) meses son desde que la madre regresa a las labores normales.

En todo caso el horario especial de lactancia durará hasta que el niño o niña cumpla los nueve (9) meses de nacido.

¹² Dr. Francisco López Murillo- Revista Judicial

El mismo artículo 155 en sus primeros incisos señala la obligación que tienen las empresas con más de cincuenta trabajadores a establecer cerca del lugar de trabajo, una guardería infantil para los hijos de su personal.

Este servicio deberá ser suministrado por la empresa de manera gratuita y cubrirá los rubros de alimentación, infraestructura y todo lo que esté relacionado con la correcta prestación de este servicio.

La Dr. María Paula Delgado Plaza manifiesta que: “Los empresarios suelen hacer prevalecer criterios económicos por sobre los jurídicos, la esfera laboral es uno de los ámbitos donde se da la mayor discriminación contra la mujer y como ejemplo menciona que el ingreso promedio de ellas representa el 60% del de los varones de iguales condiciones educativas”

“Siete ONG argentinas, denuncian la discriminación laboral y que fue presentado en oposición al informe del gobierno argentino ante el Comité de Seguimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer trabajadora.¹³

En países hermanos la protección que se le debe a la mujer en período de lactancia respecto a su trabajo es diferente, tal es el caso que “en Colombia no produce efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora durante la licencia de maternidad, descanso en caso de aborto o parto prematuro no viable o licencia por enfermedad motivada por embarazo o parto.

En Argentina la afectación opera si la mujer es despedida dentro de los siete meses y medios anteriores o posteriores al parto, entonces ahí se está incumpliendo a lo que determina su codificación para lo cual se impondrá la respectiva sanción, sin embargo en Bolivia se garantiza la conservación del puesto de trabajo a la mujer embarazada o que ha dado a luz. En Costa Rica se prohíbe el despido durante el embarazo o la época de lactancia y el Inspector General de

¹³ Dra. María Paula Delgado Plaza-Discriminación laboral de la mujer

trabajo es el encargado de comprobar la falta cometida por la trabajadora; la mujer puede gestionar su reinstalación ante el juez.

En Chile, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora no podrá ser despedida si el empleador no solicita autorización previa del juez competente quien lo concede si hay justa causa.

“En nuestro País Ecuador, la mujer no puede ser despedida desde la fecha de nacimiento de su hijo.

En El Salvador, desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no produce la terminación del contrato de trabajo, excepto cuando la causa haya sido anterior al embarazo.

En México, las mujeres durante el estado de embarazo conservarán su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.¹⁴

3.3.- JURISPRUDENCIA

Son fallos de los tribunales judiciales, que sirven de precedentes en la historia de la humanidad para resolver conflictos similares.

“El artículo 155 del Código de Trabajo en el inciso 3 prescribe que las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los doce meses posteriores al parto según nueva reforma, la jornada de trabajo de la madre lactante durará seis horas¹⁶ ., situación que muchos empleadores incumplen por considerarla lesiva para los intereses de la empresa, este incumplimiento le da a la mujer trabajadora acudir en la vía judicial ante un Juez de trabajo, es decir que en ámbito de la protección a la trabajadora, el artículo 5 establece que los

¹⁴ www.cubc.mx/aula/archivos/alumnos

funcionarios judiciales y administrativos, están obligados a prestar la debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.¹⁵

3.4.- NORMATIVA LEGAL ECUATORIANA

3.4.1.- LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

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.”, normas que guardan concordancia con los Tratados Internacionales y la normativa interna, los mismos que sirvieron de base para el presente trabajo”

El Artículo 43 del mismo cuerpo legal establece que 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 periodo de lactancia.”

Art. 45.-Las niñas, niños y adolescentes, gozaran de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad, el estado garantizará la vida, incluido el cuidado desde su concepción y nutrición.

Art. 363, numeral 6, establece que el Estado será responsable de: “Asegurar acciones y servicios de salud sexual y de salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto.

¹⁵ Código Laboral

3.4.2.- CONVENIO 183 DE LA OIT, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión; Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952, y de 45 la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente

convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.¹⁶

Artículo 1.- “A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término “hijo” a todo hijo, sin ninguna discriminación”.

Artículo 2.- 1.- “El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.¹⁷

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

3.- Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadoras así excluidas y los motivos de su exclusión.

En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

Artículo 3.- Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo”

Artículo 4.-

1.- “Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se

¹⁶ cubc.mx/aula/archivos/alumnos/734.docx

¹⁷ Convenio OIT No. 183. Protección de la Maternidad.

indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos doce semanas remuneradas.

2.- Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3.- Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4.- Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de doce semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5.- El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

Artículo 5.- Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales”¹⁸

Artículo 6.-

1.- “Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2.- Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3.- Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban

¹⁸ Convenio OIT No. 183. Protección de la. Maternidad.

fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4.- Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

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

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

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

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

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

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

Artículo 7.- 1.- “Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2.- Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones”

Artículo 8.- 1.- “Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”¹⁹

Artículo 9.- 1.- “Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

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

- a) Estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes,
- b) Puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la solicitud de la mujer y del hijo”

Artículo 10.- 1.- “La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

¹⁹ Convenio OIT No. 183. Protección de la. Maternidad.

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

Artículo 11.- Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

Artículo 12.- Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional”.

“El UNICEF y la OMS recomiendan un período mínimo de dieciséis semanas de licencia de maternidad remunerada como resultado de la creciente evidencia de que un régimen exclusivamente de lactancia materna durante un período mínimo de cuatro meses tiene considerables ventajas para la salud de los bebés y de las madres. La Asamblea Mundial de Salud recomendó últimamente un período de 6 meses de exclusiva lactancia materna”.

Esta misma organización propone que El derecho de vivir sin discriminación ni hostigamiento es un derecho humano fundamental.

La protección de la maternidad permite que las mujeres y sus parejas tomen decisiones con respecto a la progenie y al cuidado de la misma sin temer ser objeto de discriminación o de perder el empleo.

Muchas mujeres quieren trabajar y muchísimas más tienen que hacerlo para mantenerse a sí mismas y a sus familias.

El trabajo permite que las mujeres consérvense independencia económica.

El trabajo de las mujeres contribuye de manera considerable al crecimiento económico de todas nuestras sociedades. La protección que permite que las mujeres desempeñen su papel biológico de procrear al tiempo que conservan su papel productivo como trabajadoras no puede sino ser beneficiosa para toda la sociedad.

Muchas mujeres quieren trabajar y muchísimas más tienen que hacerlo para mantenerse a sí mismas y a sus familias. El trabajo permite que las mujeres conserven su independencia económica.

El trabajo de las mujeres contribuye de manera considerable al crecimiento económico de todas nuestras. En cuanto a la Salud manifiesta que la protección de las trabajadoras durante el embarazo, luego del parto y durante la lactancia respalda el desarrollo de la salud individual de la madre y el hijo”.

La protección de las Familias de las trabajadoras durante el embarazo, después del parto y durante la lactancia es algo positivo también para las madres esto implica que se garantiza el empleo y la seguridad de ingresos y permite que pueden disfrutar y atesorar la experiencia de un nacimiento y del cuidado de un hijo-a. También implica que las decisiones sobre la procreación se pueden tomar sin la angustia que suponen los aspectos económicos o el empleo.

Protección que abarca a todas las mujeres empleadas incluyendo a las que se desempeñan en formas atípicas de trabajo en relación de dependencia (por ejemplo, las trabajadoras a domicilio, a tiempo parcial, temporario y ocasional).

El Convenio se aplica donde fuera que hubiere un contrato de empleo, explícito o implícito, escrito o verbal.

3.4.3.- CÓDIGO LABORAL

Establece que el Contrato Individual de trabajo tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Técnicamente puede definírsele como el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes, da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.²⁰

El Art. 8.-tipifica al “Contrato individual de trabajo como el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la Ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

Anteriormente el empleador remuneraba a su trabajador en base la costumbre y al acuerdo que llegaban entre ello, sin embargo esta costumbre se convierte en Ley. Jurídicamente cuando el trabajador se compromete a prestar un servicio lícito y

²⁰ Diccionario Jurídico de Cabanellas

personal, bajo dependencia recibirá a cambio una remuneración justa y no puede ser inferior al salario básico establecido en la Ley. Un Contrato de Trabajo es legal cuando existe:

a).-ACUERDOS DE VOLUNTADES. La relación laboral surge de un acuerdo de las partes entre el empleador y el trabajador los mismos que acordaran los términos en los que se desenvolverán la relación de trabajo, pero tales términos serán vigilados por el Estado para que no exista un abuso de cualquiera de las dos partes o no se violen disposiciones que son obligatorias.

“Este intervencionismo estatal como se lo conoce doctrinariamente como dirigismo jurídico y dice relación, tan solo por citar algunos casos, con el pago de la remuneración mínima, con el establecimiento de la jornada laboral mínima para que una persona pueda prestar sus servicios, los descansos obligatorios y más situaciones”⁴⁶ “El intervencionismo de las partes no tiene nada que hacer cuando las partes superan las escalas mínimas contempladas en las disposiciones generales, siempre y cuando tal superación no menoscabe los derechos de los trabajadores en beneficio de la otra parte, que constituye el empleador”.²¹

En el derecho de trabajo las partes contratantes, o sea el trabajador y empleador, tiene absoluta libertad para convenir o no en el establecimiento de la relación laboral; esto es para celebrar el contrato. Algunos autores denominan a esta libertad: libertad de contratar.

Pero tal libertad no es la misma que se tiene para acordar la remuneración, el tiempo o las horas de trabajo que la Ley establece y más condiciones de la relación laboral; ya que la voluntad de las partes, en este aspecto, se halla limitada por la norma jurídica que prevalece sobre el acuerdo de las partes cuando esta perjudica al trabajador, sea porque desconoce, o sea porque nada más reduce los derechos y garantías previstas en aquellas.

Por esta razón se dice que no existe o está limitada la libertad contractual Pese a esto, son totalmente libres para acordar condiciones que signifiquen para el trabajador, mejores garantías o mayores beneficios, de los fijados en otra norma jurídica; siempre que no vayan en perjuicio de los derechos de terceros o del bien común.

En toda relación laboral siempre se encuentra comprometido el bien general de la sociedad; en la cual la prosperidad y la paz demandan de la abundancia y variedad de bienes y servicios, así mismo una equitativa distribución de ellos, en

²¹ Ochoa Guillermo, (2007), “COMPENDIO PRÁCTICO DEL CONTRATO

primer lugar entre todos los que la producen y, en general entre todos los componentes de la misma sociedad.

b).- PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y/O REALIZACIÓN DE LA OBRA. “Esta prestación constituye la esencia del trabajo la misma que puede realizarse expresa o tácitamente que establece la relación jurídica de empleador y trabajador ya que esto implica el cumplimiento de las obligaciones recíprocas como por ejemplo el pago de la remuneración por parte del empleador y por parte del trabajador prestar sus servicios lícitos y personales y no por interpuesta persona²²”

c).- OBJETO. Es la materia misma de la contratación, la razón de contratar.

En materia laboral el objeto consiste en la realización de la obra o en la prestación del servicio materia de la contratación. Los servicios materia de la contratación de acuerdo a la propia definición de la Ley deben reunir dos condiciones las mismas que constaron en el comienzo de la vigencia del Código y son lícitos y personales.

LÍCITOS. Significa que los servicios, la obra materia de la contratación, deben corresponder a actividades permitidas por la Ley. Por lo mismo no puede ser materia de contratación laboral traficar con drogas, secuestrar o matar.

PERSONALES. El contrato individual de trabajo, por su propia naturaleza implica una obligación de hacer. Tomando en cuenta la definición de la Ley, debemos entender que, en lo que respecta a la parte trabajadora, la persona natural que contrata es la que se obliga a la prestación del servicio o a la realización de la obra materia de la contratación. La excepción se da respecto de los menores de edad en cuya representación contrataran a sus representantes legales o sus guardadores y el objeto de la ley, en el caso de esta excepción, es impedir que al contratar con adultos, los menores sean perjudicados.”

d).- RELACIÓN DE DEPENDENCIA. Pueden darse los otros elementos como partes contratantes, convenio objeto y remuneración pero al no haber relación de dependencia, no hay contrato individual de trabajo.

A este respecto el Doctor Francisco J. Salgado en la página 98 de su obra titulada “EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”, dice:²³

“Cuando se contrata a un trabajador para que preste sus servicios por un año, en el momento de la prestación de dicho contrato ¿Podrá afirmarse cuál es la

²² Bustamante Colon, (2011), “MANUAL DE DERECHO LABORAL

²³ Doctor Francisco J. Salgado en la página 98

cantidad de prestación de esfuerzo y de trabajo que, a cambio del salario o sueldo, ofrece ese trabajador?

Es acertado el criterio expuesto por Dr. Salgado pues en la relación de dependencia radica la esencia misma del contrato individual de trabajo.”²⁴

e).- PAGO DE REMUNERACIÓN. El pago de la remuneración viene a dar el punto clave para la existencia del contrato de trabajo, si éste llegara a faltar se entenderá que ha habido un servicio gratuito y que como consecuencia lógica la persona que presta un servicio subordinadamente se le tiene que retribuir mediante el pago por su esfuerzo, que viene a ser el objeto del pacto del trabajador que persigue una remuneración. Debido a esto existen fuentes en donde se establece la cuantía de la remuneración y estas son:

EL CONVENIO. Es el acuerdo que llegan las partes respecto a la cuantía de la remuneración. Naturalmente, este acuerdo tiene validez en cuanto no vulnere o signifique menoscabo de los derechos del trabajador, lo cual quiere decir que podrá pactarse libremente la cuantía de la remuneración en tanto sea superior, a los mínimos legales; todo lo que este debajo de estos límites, como ya se ha visto, carece de valor jurídico.”

LA LEY. En materia de remuneraciones la Ley se expresa fundamentalmente, a través de salarios mínimos que deben pagarse a todos los trabajadores ya sea como mínimos generales o como mínimos por sectores de actividad y aún, geográficos, establecidos por las comisiones sectoriales previstas en el Código del Trabajo.

EL PACTO COLECTIVO. El pacto colectivo es una de las maneras en que los trabajadores o empleadores celebran los contratos para establecer acuerdos entre ellos por consiguiente el artículo doscientos veinte del Código de Trabajo hace referencia a lo antes mencionado

Art. 220 - Contrato colectivo.- “Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

De la definición transcrita se deduce con toda claridad, porque al definir el contrato individual de trabajo, la Ley menciona el pacto o contrato colectivo como una de

²⁴ Chávez Nelly, (2006), “DERECHO LABORAL APLICADO

las fuentes o criterios para establecer la cuantía de la remuneración, puesto que una de las condiciones fundamentales a discutirse y establecerse en el contrato colectivo, es el relativo a la remuneración que, como ya se deja explicado, constituye uno de los elementos sumamente importantes del contrato individual de trabajo ya que todo trabajo debe ser remunerado. LA COSTUMBRE. “En el desarrollo universal del derecho, la costumbre ha constituido una de sus importantísimas fuentes y por esa razón, el Código del Trabajo en sus inicios también recurrió a ella.

En la actualidad que existe en la Ley establecida toda una política de salarios y toda una gama de remuneraciones sectoriales muy poca hace falta hacer acudir a la costumbre para establecer la cuantía de la remuneración cuando no se la ha acordado previamente pues ya sea en las remuneraciones mínimas contempladas en la Ley para la generalidad de los trabajos o en los sectoriales se encontrara el criterio que supla la voluntad de las partes para determinar la cuantía de la remuneración.

A caso podría acudirse a la costumbre, en los casos que no siendo aplicables a los criterios, mediante la costumbre podía acreditarse una mayor cuantía de la remuneración.

Así como todo empleador tiene sus beneficios por la mano de obra del trabajador, así mismo todo trabajador tiene derecho a una remuneración y está por más explicar que debido a este gran esfuerzo que realiza el trabajador al realizar en establecimientos, almacenes, locales comerciales u oficinas que sean en beneficio del empleador y de la sociedad, llevan consigo un beneficio que es de gran ayuda ya sea personal o familiar, por ende todo trabajador que realice cualquier tipo de trabajo por más pequeño que sea tiene derecho a una remuneración o sea como este establecido en la Ley, la costumbre o incluso en el convenio que se ha realizado con anterioridad²⁵

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- “El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito”.

Hay que diferenciar el contrato escrito de la voluntad de las partes con el contrato escrito por el mandato de la Ley.

Contrato escrito por la voluntad de las partes. Todo contrato de trabajo pueden las partes, si así lo desean, celebrarlo por escrito, por Instrumento Público, esto es

²⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO

otorgado ante el competente funcionario o empleado y con las solemnidades legales, o por instrumento privado, o sea en escrito hecho por los interesados, sin la intervención del funcionario o empleado legalmente autorizado.

Contrato escrito por mandato de la Ley. Por excepción y, por lo tanto solo para los contratos expresamente mencionados en la Ley, se requiere la forma escrita, de acuerdo con las normas siguientes: Acerca de los contratos que versan sobre trabajos que requieran de conocimientos técnicos, dispone el artículo 19 del Código de Trabajo (literal a)” que se requiere la forma escrita. Nótese que, para que la forma escrita sea obligatoria no hace falta que el trabajador tenga título que lo acredite como especialista en determinada ciencia o arte.

El artículo 19 (literal b) del mismo Código, prescribe los contratos prescribe la forma escrita, para los contratos por obra cierta, o sea los contratos en los que el trabajador se obliga a entregar al empleador una obra concluida; siempre que, por la mano de obra del trabajador, se convenga pagarle una remuneración.

Verbal.

Como su nombre lo indica el contrato expreso es aquel en que las partes, antes de que la relación laboral se produzca, han acordado, de palabra, las condiciones a que ella va a sujetarse. En este caso, todo lo que no han dicho las partes estaría suplido por la Ley y los contratantes estarían sujetos a las obligaciones establecidas para empleadores y trabajadores.

Tácito.

Se trata de aquel contrato en que se sobrentiende que las partes aceptan mantener una relación laboral sin que se haya estipulado expresamente condición alguna. Así lo identifica el inciso segundo del artículo 12 del Código de Trabajo.”

A sueldo.

Cuando la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo, que en ningún caso puede ser mayor de un mes, como lo dispone el artículo trece inciso primero del Código del Trabajo. Esta disposición debemos relacionarla con la constante en el artículo ochenta y tres que remarca sobre el plazo para el pago de sueldos que no debe ser mayor de un mes.

Art. 13- Inciso 1.- “En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo.

A jornal.

Cuando la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo. En el caso por jornadas de labor. El plazo para el pago de la remuneración no puede ser mayor de una semana y para este caso conviene tener presente las normas constantes en los artículos ochenta y ochenta y dos.

Mixto.

Se da esta denominación cuando además del sueldo o salario fijo el trabajador participa en el producto del negocio patronal en concepto de retribución por su trabajo como lo indica el artículo trece inciso tercero del Código de Trabajo.

Contratos a prueba.

En todo contrato de trabajo por tiempo fijo o por tiempo indefinido (siempre que la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente) que se celebren por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, el mismo que no será superior a noventa días. Vencido este periodo de prueba, automáticamente se entenderá que el contrato continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año.”

Contrato por tiempo fijo.

Las partes señalan expresamente el tiempo de su duración que puede ser en días, meses, años. La duración de estos contratos no podrá exceder de dos años no renovables como lo indica el artículo ciento ochenta y cuatro inciso dos.

Contrato por tiempo Indefinido.

No se determinara el tiempo de su duración, o en forma expresa, se indica que tendrá una duración indefinida. Pero no todos los contratos pueden gozar de estabilidad sea fija o indefinida es por eso que el artículo catorce del Código de Trabajo prescribe las siguientes excepciones.

Contratos por obra cierta.

Los contratos de trabajo en los que el trabajador se compromete a ejecutar una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que invierta en ejecutarla, no están amparados por la estabilidad mínima.

Contratos eventuales.

Son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares o atención de los incrementos de trabajo, motivados por una mayor demanda de producción o de servicios en actividades habituales de la empresa o del empleador, o relacionadas con la misma.

Contratos ocasionales.

Son aquellos que tienen por objeto atender las necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador y cuya duración no excederá de treinta días en el año.

Contratos de temporada.

Son aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Si no lo quieren se considerara que han sido despedidos intempestivamente

Contratos de servicio doméstico.

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

3.4.4.- “L.O.S.E.P” LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art. 27.- “Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos: C) “Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo.

“En caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico

otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública.

En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.²⁶

Art. 33.- De los permisos.- Inciso 3.- Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad”

3.4.5.- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Artículo 25.

1. “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

3.5.- DERECHO COMPARADO.

Los países que integran nuestro continente no poseen legislaciones que amparen fuertemente al derecho a la lactancia.

El único avance ha sido el reconocer este derecho y otorgar intervalos en el trabajo para alimentar al niño. A modo de ejemplo en países como Argentina, Brasil, Colombia, Chile, se permiten dos descansos de media hora cada uno durante la jornada laboral para amamantar al bebé.

En República Dominicana se reconoce, para la ejecución de algunos contratos de trabajo, un período de lactancia de 12 meses.

²⁶ Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Dando un paso más, la legislación norteamericana autoriza una licencia de un año para el cuidado del bebé, pero no la remunera.

3.5.1.- COLOMBIA.

En la legislación Colombiana también se pudo evidenciar en su normativa laboral que no existe disposición alguna que proteja a la mujer embarazada o en periodo de lactancia cuando se encuentre laborando bajo relación de dependencia.”

Artículo 242. Trabajos Prohibidos.- “Queda prohibido emplear mujeres embarazadas y menores de diez y seis años en trabajos peligrosos, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas”.

Por lo que deduzco que en Colombia el trabajo para las mujeres embarazadas es más restringido y más aún en periodo de lactancia pero se especifica que tipos de trabajo son los que no puede realizar las mujeres y más aún cuando se tratan de jornadas nocturnas.²⁷

3.5.2.- PARAGUAY.

“En Paraguay se prohíbe que la mujer embarazada realice labores peligrosas después de cierto horario, pero no existe que se la deba promover a otra área que sea menos riesgosa para ella y para el nasciturus.

Artículo 130.- “Cuando exista peligro para la salud de la mujer, o del hijo en estado de gestación, o durante el período de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de la diez de la noche, así como en horas extraordinarias²⁸ .

3.5.3.- CHILE. CÓDIGO DE TRABAJO TITULO II.- DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Art. 206.- Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

²⁷ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.- Colombia

²⁸ Código Laboral Paraguay

El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

CAPÍTULO IV.

4.1.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.2. DETERMINACIÓN DE LOS MÉTODOS UTILIZADOS.

En la presente investigación se utilizaron los Métodos que a continuación detallo:

El método Inductivo.- Este método me permite analizar la problemática del tema, que va de los hechos a las leyes los procedimientos particulares para de ellos obtener una conclusión general

El método Deductivo.- Este método es aquel que parte de un principio general ya conocido para inferir de ellos consecuencias particulares me permitió formar una idea general del problema para luego buscar la solución, establecer una propuesta de reforma el código del trabajo para evitar así la vulneración d los principios y derechos constitucionales de la mujer trabajadora el periodo de lactancia.

El método Analítico.- Este método de investigación me permite separar algunas de las partes y establecer los objetivos para someterlas a estudio independiente. De igual manera, este método me permitió analizar a conciencia mediante un proceso establecido de investigación, para llegar a una conclusión general y su respectiva solución jurídica del problema

El método Sintético.- Este método de investigación se aplicó en la recopilación y síntesis proceso de la información doctrinal y jurídica contenida en el proyecto.

El método Comparado.- Apliqué este método para poder comparar los diferentes enunciados que hay en otras constituciones sobre el tema objeto de la investigación.

CAPITULO V

5.1.- ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS/ PRIVADAS DE ESTA CIUDAD DE MANTA.

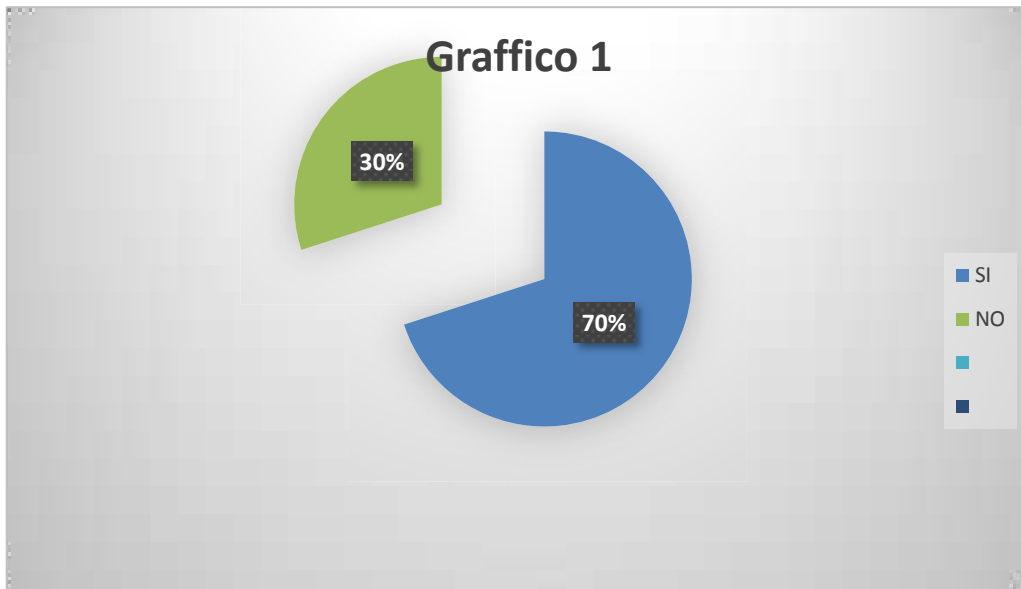
1.- ¿Usted tiene conocimiento sobre sus derechos que le confiere la Constitución y las leyes laborales como mujer trabajadora en período de lactancia?

Tabla N° 1

	Cantidad	Porcentaje
SI	7	70 %
NO	3	30 %
Resultados	10	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Tal como se puede apreciar en la tabla N° 1, sobre las leyes laborales a la mujer trabajador en período de lactancia, el 70% desconocen sobre esta ley, lo que implica la minoría, en cambio, el 30% si tienen conocimiento sobre esta leyes.

2.- ¿Las Unidades Judiciales e Inspectoría de trabajo brindan protección inmediata a la mujer trabajadora en período de lactancia cuando son vulnerados sus derechos?

Tabla N° 2

	Cantidad	Porcentaje
SI	3	30 %
NO	7	70 %
Resultados	10	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Tal como se puede apreciar en la tabla N° 2, el 70% manifestaron que es deficiente el servicio que brinda las Unidades Judiciales y la Inspectoría de trabajo, porque no hay respuesta inmediata cuando se requiere que actúe rápidamente ante cualquier problema. El 30% de las personas encuestadas manifestaron que si se le brinda la protección inmediata.

3.- ¿Sabe usted si existe discriminación laboral a la mujer trabajadora en período de lactancia?

Tabla N° 3

	Cantidad	Porcentaje
SI	4	40 %
NO	6	60 %
Resultados	10	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Tal como se puede apreciar en la tabla N° 3, el 40% de las encuestadas manifestaron que si existe discriminación en sus lugares de trabajos sobre todo en las empresas privadas y el 60% restante manifestaron que no existe discriminación, por lo que podemos deducir que la situación problema tiene un mínimo índice de incidencia en la labor desempeñada por esta clase de trabajadoras.

4.- ¿Conoce usted de casos de mujeres trabajadoras en período de lactancia que han sido reemplazadas definitivamente de sus puestos de trabajo?

Tabla N° 4

	Cantidad	Porcentaje
SI	6	60 %
NO	4	40 %
Resultados	10	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 60% de las mujeres trabajadoras en período de lactancia contestó que sí; el 40% contestó que no, esta información indica que en el ambiente que se desenvuelven las mujeres trabajadoras si se conoce que por exigir sus derechos han sido removidas definitivamente de su trabajo.

ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

5.- ¿Cómo profesional del Derecho, conoce casos sobre despidos intempestivos de una mujer trabajadora por el solo hecho de haber dado a luz y tener que amamantar a su bebé?

TABLA N° 5

	Cantidad	Porcentaje
SI	3	60 %
NO	2	40 %
Resultados	5	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 60% de los encuestados contestaron que sí conocen de estos casos y, un 40% que no conocen, situación esta que me llevó a comprobar la inmensidad de la situación de la mujer trabajadora en período de lactancia, existe realmente abusos y violaciones a la ley laboral por el simple hecho de estar embarazadas.

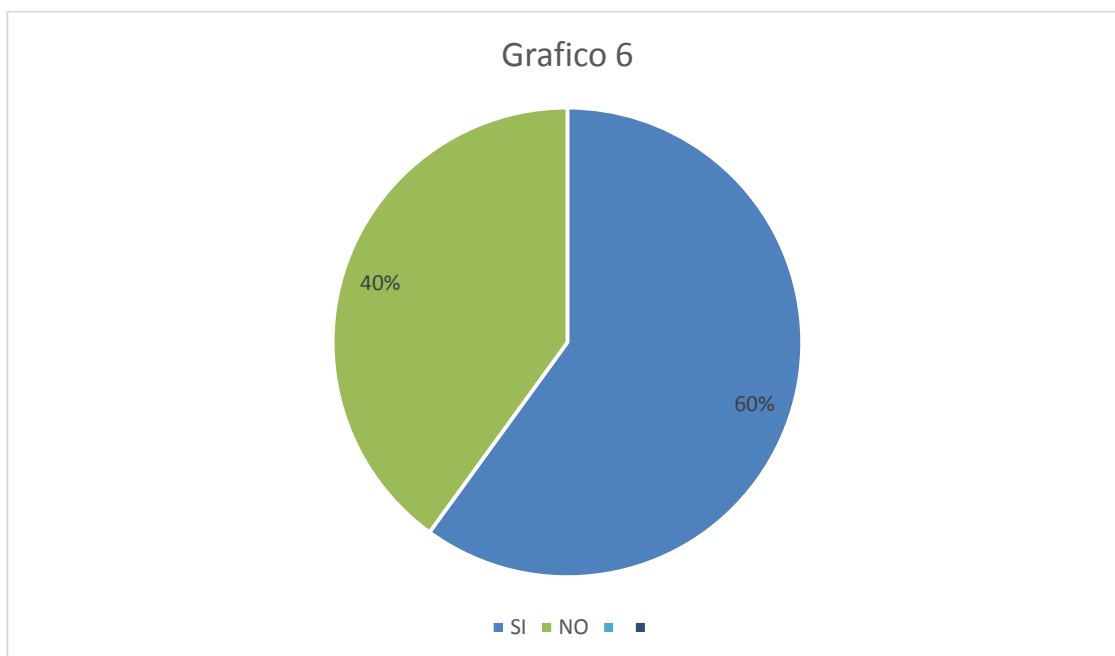
6.- ¿Ha tratado casos de despido intempestivo de mujeres trabajadoras por esta causa?

Tabal N° 6

	Cantidad	Porcentaje
SI	3	60 %
NO	2	40 %
Resultados	5	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 60% a tratado estos casos y no han podido llegar a un arreglo conciliatorio ni en la Inspectoría de Asuntos laborales, peor de mutuo acuerdo, quedando suspendido el trámite por la situación económica de sus cliente, ya que en un juicio laboral muchos son los inconvenientes que surgen. El 40% contestaron que no por cuanto estos juicios se dilatan en el tiempo y espacio y juega un papel importante la parte económica.

ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

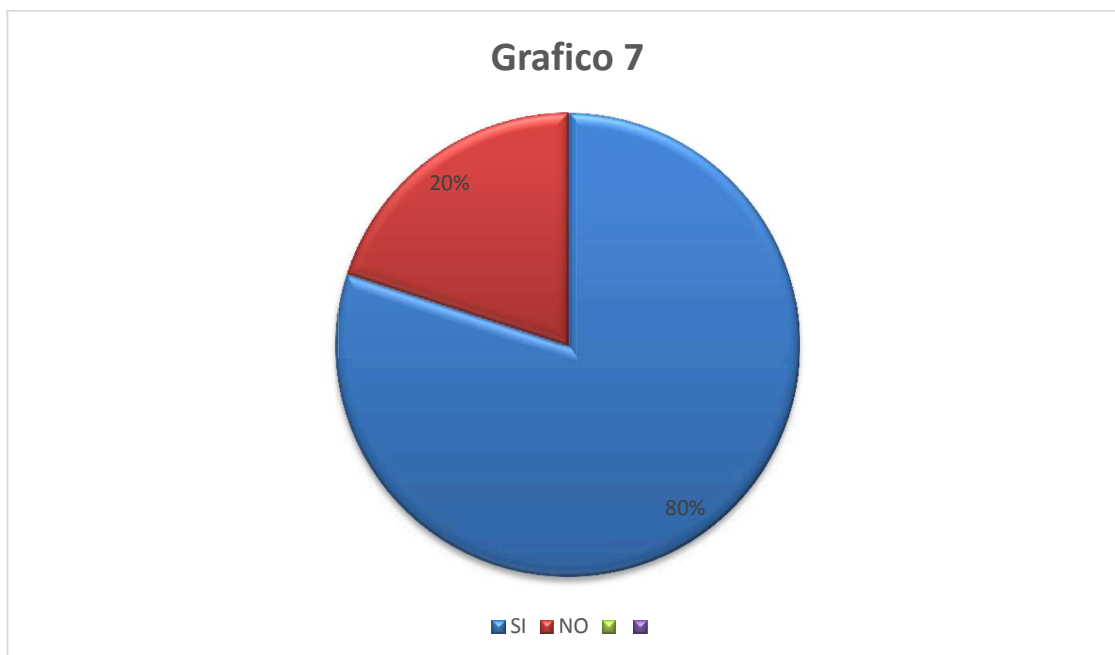
1.- ¿Cuentan con procedimiento y políticas para la contratación de mujeres embarazadas?

TABLA N° 7

	Cantidad	Porcentaje
SI	4	80 %
NO	1	20 %
Resultados	5	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 80% de los encuestados contestaron que cuentan con procedimientos para la contracción de las mujeres embarazadas y, un 20% que no conocen.

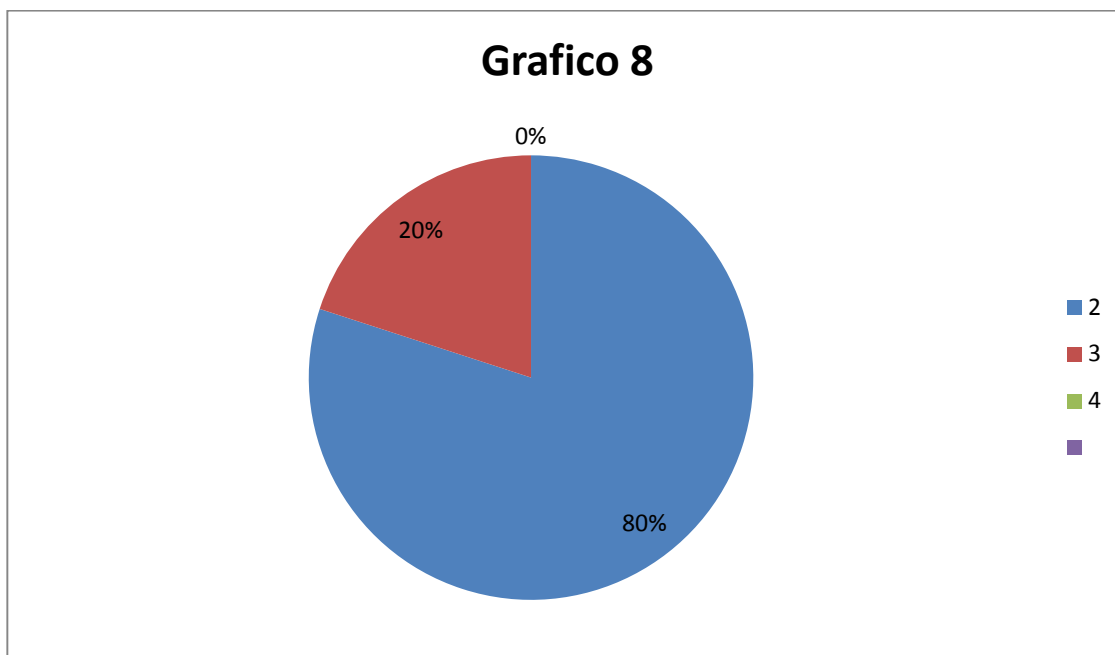
2.- ¿Cuántas mujeres embarazadas que trabajan en su Institución/Empresa?

Tabla 8:

	Cantidad	Porcentaje
2	4	80 %
3	1	20 %
4	0	0 %
Resultados	5	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 80% de los encuestados contestaron que en su Institución/ Empresa trabajaban 2 mujeres embarazadas y, un 20% solo tenían a 3 mujeres embarazadas trabajando.

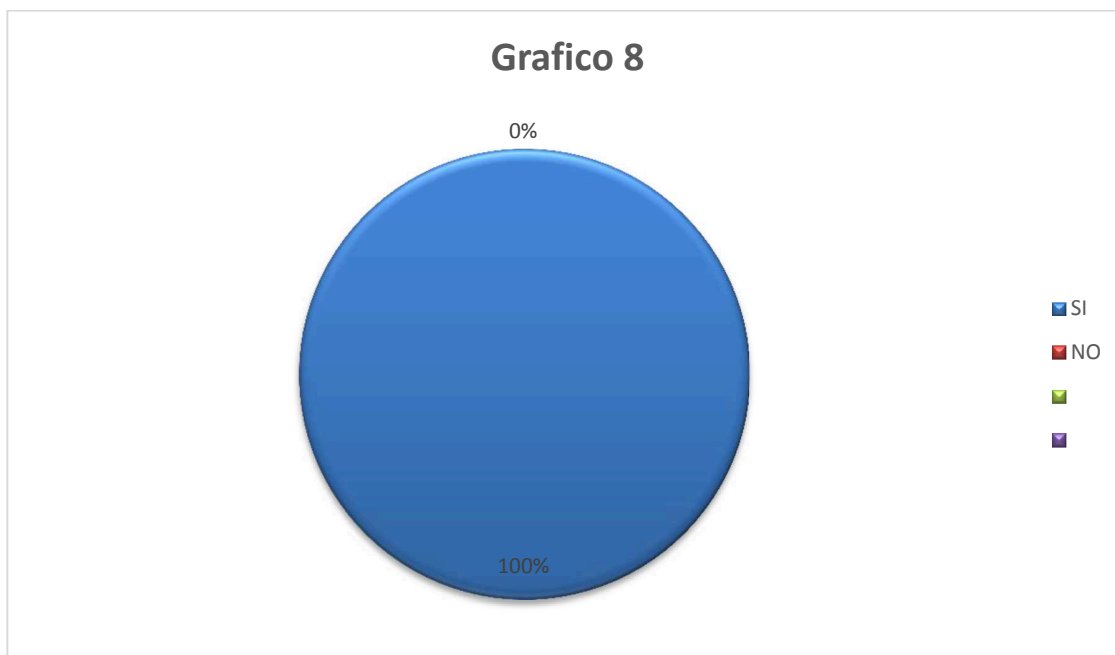
3.- ¿Conoce de las normativas constitucionales y laborales: sobre la contratación y permanencia de las mujeres embarazadas en empresas?

TABLA N° 9

	Cantidad	Porcentaje
SI	5	100 %
NO	0	0 %
Resultados	5	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 100 % de los encuestados contestaron que sí conocen las Normativas para la contratación de mujeres embarazadas.

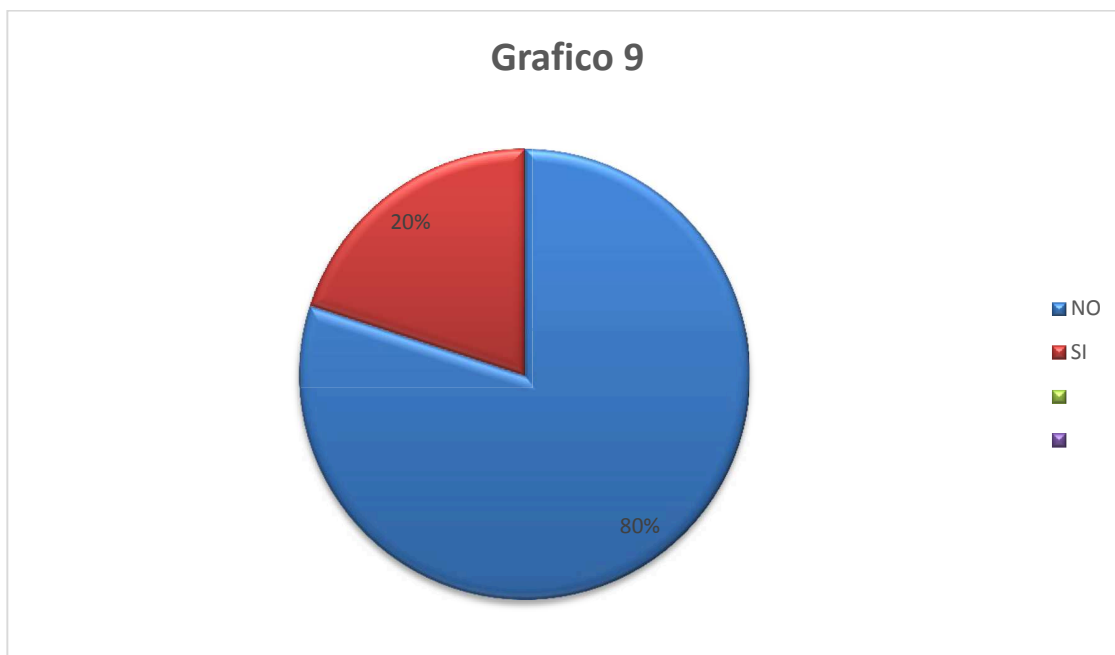
4.- ¿ha realizado un visto bueno despido intempestivo de mujeres embarazadas?

TABLA N° 9

	Cantidad	Porcentaje
SI	1	20 %
NO	4	80 %
Resultados	5	100 %

Fuente: Investigador

Elaborado: Juana Espinales



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El 20% de los encuestados contestaron que sí han realizado un Visto Bueno y, un 80% que no lo han realizado ningún despido a las mujeres embarazadas.

CAPÍTULO VI

6.1- CONCLUSIONES.

Que nuestro país tiene una Constitución garantista de los derechos y principios fundamentales de las personas, sin embargo el Código del Trabajo es incongruente porque vulnera derechos de la mujer trabajadora en el período de lactancia.

Del estudio del derecho comparado respecto a las garantías constitucionales de las mujeres trabajadoras en el período de lactancia, se observó que la norma constitucional las protege, en cambio las normas laborales las relegan y limitan sus derechos constitucionales.

Se necesita urgentemente incorporar disposiciones legales enérgicas que protejan a las mujeres trabajadoras en el periodo de lactancia, por cuanto ellas están contribuyendo al desarrollo armónico de la sociedad.

6.2.- RECOMENDACIONES.

Que se promueva charlas sobre las garantías constitucionales e inclusión laboral de la mujer trabajadora en el periodo de lactancia sobre sus derechos.

Realizar seminarios, talleres y eventos socio-jurídico en donde participen Autoridades laborales, empleadores y mujeres trabajadoras, sobre temas relacionados a la situación laboral en el contexto internacional.

6.3- BIBLIOGRAFÍA.

Aguilar Leónidas, “Derecho Laboral Teórico y Práctico Jurisprudencia”, Editorial Jurídica Iyl, primera edición, Cuenca – Ecuador, (2011).

Andrade Fernando, “Derecho Laboral Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana” Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Primera Edición, Cuenca Ecuador (2009).

Barzallo Seade María “Práctica Laboral”, Análisis del Derecho Laboral ecuatoriano, Dirección Editorial Carpol /2012, Primera - Edición, Cuenca – Ecuador (2012).

Bustamante Colon, “Manual de Derecho Laboral”, el contrato individual de trabajo”, Editorial Jurídica del Ecuador, cuarta edición, Quito – Ecuador (2011).

Cabanellas Guillermo, “Diccionario de Derecho Laboral”, Editorial Heliasta, Edición actualizada y aumentada, Buenos Aires – Argentina, (2007).

Características Del Despido Intempestivo Gaceta Judicial. Año XCIX.

Serie XVII. No. 1. Pág. 185. (Quito, 21 de junio de 1999).

Chávez Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial Casa de la Cultura, primera edición, Quito – Ecuador (2006).

Cordero Benavidez María Cristina (Estudio sobre el acoso laboral) (2012).

Herrera Alexandra, “Diccionario Derecho Laboral”, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, Quito – Ecuador (2008).

Mayorga Julio, “Doctrina Teoría y Práctica en materia Laboral”, Editorial CARPOL, primera edición, Cuenca – Ecuador (2010).

LEGISLACIÓN ECUATORIANA.

Código Civil Ecuatoriano, corporación de estudios y publicaciones Ecuador, (2011).

Código de Procedimiento Civil, corporación de estudios y publicaciones, Ecuador, (2011).

Código del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición actualizado, Quito – Ecuador. (2014).

Código Orgánico de la Función Judicial, lexis s.a. (2009).

Constitución de la República del Ecuador, corporación de estudios y publicaciones, Quito – Ecuador (2011).

Ley Orgánica De Servicio Público LOSEP Actualizada (2014).

LEGISLACIÓN EXTRANJERAS.

Código del Trabajo, Chileno, de 1994 actualizado (2014 – 2015).

Código del Trabajo, colombiano de 2011 actualizado (2014 - 2015)

LINKOGRAFIA.

<http://embarazoyparto.about.com/od/Postparto/a/10-Beneficios-De-La-Lactancia-Materna-Para-El-Bebe.htm>

http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_comparado

<http://www.diccionariobiograficoecuador.com>

<http://www.eluniverso.com/periodo-lactancia-materna-incrementa-9-meses>

<http://www.funcionjudicial.gob.ec>

http://www.ilo.org/Codigo_Sustantivo_Trabajo_Colombia.pdf

<http://www.lahora.com.ec/Regional>

<http://www.revistajuridicaonline.com>

<http://www.uteq.edu.ec/>

https://www.oas.org/Bolivia_Ley_general_del_trabajo_diciembre.pdf

http://dspace.unl.edu.ec/TESIS_Manuel_Cuenca_Ruiz.pdf

<http://www.robelly-asociados.com/>

DerechosyObligacionesDeLaMujerTrabajadoraEmbarazada.pdf

<http://www.cortenacional.gob.ec/> sentencias laboral 2013mj.pdf

ANEXOS

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERÌODO DE LACTANCIA

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

2.- ¿Las unidades judiciales e inspectoría de trabajo brindan protección inmediata a la mujer trabajadora en periodo de lactancia cuando son vulnerados sus derechos?

SI NO

3.- ¿Sabe usted si existe discriminación laboral a la mujer en periodo de lactancia?

SI NO

4.- ¿Considera usted la necesidad de elaborar una normativa que regule y sancione a los empleadores que no cumple con la ley laboral en lo referente a la mujer trabajadora en periodo de lactancia?

SI NO

5.- ¿Conoce usted de casos de mujeres trabajadoras en periodo de lactancia que han sido reemplazadas definitivamente de sus puestos de trabajo?

SI NO

ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

6.- ¿Cómo profesional del Derecho, conoce casos sobre despidos intempestivos de una mujer trabajadora por el solo hecho de haber dado a luz y tener que amamantar a su bebé?

SI NO

7.- ¿Ha tratado casos de despido intempestivo de mujeres trabajadoras por esta causa?

SI NO

ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

1.- ¿Cuentan con procedimiento y políticas para la contratación de mujeres embarazadas?

SI NO

2.- ¿Cuántas mujeres embarazadas que trabajan en su Institución/Empresa?

2 3 4

3.- ¿Conoce de las normativas constitucionales y laborales: sobre la contratación y permanencia de las mujeres embarazadas en empresas?

SI NO

4.- ¿Ha realizado un visto bueno despido intempestivo de mujeres embarazadas?

SI NO

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA

I.- Datos generales del encuestado:

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

5.- ¿CONOCE USTED DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAN SIDO REEMPLAZADAS DEFINITIVAMENTE DE SUS PUESTOS DE TRABAJO?

SI

NO

1.- ¿CÓMO PROFESIONAL DEL DERECHO, CONOCE CASOS SOBRE DESPIDOS INTEMPESTIVOS DE UNA MUJER TRABAJADORA POR EL SOLO HECHO DE HABER DADO A LUZ Y TENER QUE AMAMANTAR A SU BEBÉ?

SI

NO

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Cuentan con procedimiento y políticas para la contratación de mujeres embarazadas?

SI

NO

2.- ¿Cuántas mujeres embarazadas que trabajan en su Institución/Empresa?

2

3

4

3.- ¿Conoce de las normativas constitucionales y laborales: sobre la contratación y permanencia de las mujeres embarazadas en empresas?

SI

NO

4.- ¿Ha realizado un visto bueno despido intempestivo de mujeres embarazadas?

SI

NO

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA

1.- Datos generales del encuestado:

AMA PACHA PINCAY.

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA?

SI NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERÍODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA?

SI NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERÍODO DE LACTANCIA?

SI NO

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA

1.- Datos generales del encuestado:

MARIA VERONICA P.

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA?

SI NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERÍODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA?

SI NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERÍODO DE LACTANCIA?

SI NO

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA

MARY DEL ROCIO P.

1.- Datos generales del encuestado:

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA

I.- Datos generales del encuestado:

DIANA CAROLINA MOREIRA

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI

NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA

I.- Datos generales del encuestado:

ARALIS MATALIA PALMA.

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

8.- ¿CONOCE USTED DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAN SIDO REEMPLAZADAS DEFINITIVAMENTE DE SUS

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA

NO

SI

I.- Datos generales del encuestado:

SUAMA PINCAY ANCHUNDIA

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI

NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

5.- ¿CONOCE USTED DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAN SIDO REEMPLAZADAS DEFINITIVAMENTE DE SUS

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA

NO

SI

I.- Datos generales del encuestado:

RAQUEL MOREIRA CHAVES

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI

NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA

1.- Datos generales del encuestado:
SILVIA TEJEMA GUAMALUIZA

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA

SI NO

I.- Datos generales del encuestado:
DICMA MERA PACHAY.

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI NO

¿CONOCE USTED DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAN SIDO REEMPLAZADAS DEFINITIVAMENTE DE SUS

ENCUESTAS A MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA

NO

SI

I.- Datos generales del encuestado:

ANA JULIA GONZALES

1.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES LABORALES A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORÍA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI

NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

5.- ¿CONOCE USTED DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAN SIDO REEMPLAZADAS DEFINITIVAMENTE DE SUS PUESTOS DE TRABAJO?

SI

NO

1.- ¿CÓMO PROFESIONAL DEL DERECHO, CONOCE CASOS SOBRE DESPIDOS INTEMPESTIVOS DE UNA MUJER TRABAJADORA POR EL SOLO HECHO DE HABER DADO A LUZ Y TENER QUE AMAMANTAR A SU BEBÉ?

SI

NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORIA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

NO

SI

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

NO

SI

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

NO

SI

ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

5.- ¿CONOCE USTED DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAN SIDO REEMPLAZADAS DEFINITIVAMENTE DE SUS PUESTOS DE TRABAJO?

SI

NO

1.- ¿CÓMO PROFESIONAL DEL DERECHO, CONOCE CASOS SOBRE DESPIDOS INTEMPESTIVOS DE UNA MUJER TRABAJADORA POR EL SOLO HECHO DE HABER DADO A LUZ Y TENER QUE AMAMANTAR A SU BEBÉ?

SI

NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORIA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

NO

SI

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

NO

SI

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

NO

SI

ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

5.- ¿CONOCE USTED DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAN SIDO REEMPLAZADAS DEFINITIVAMENTE DE SUS PUESTOS DE TRABAJO?

SI

NO

1.- ¿CÓMO PROFESIONAL DEL DERECHO, CONOCE CASOS SOBRE DESPIDOS INTEMPESTIVOS DE UNA MUJER TRABAJADORA POR EL SOLO HECHO DE HABER DADO A LUZ Y TENER QUE AMAMANTAR A SU BEBÉ?

SI

NO

2.- ¿LAS UNIDADES JUDICIALES E INSPECTORIA DE TRABAJO BRINDAN PROTECCIÓN INMEDIATA A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA CUANDO SON VULNERADOS SUS DERECHOS?

SI

NO

3.- ¿SABE USTED SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

4.- ¿CONSIDERA USTED LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA NORMATIVA QUE REGULE Y SANCIONE A LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LA LEY LABORAL EN LO REFERENTE A LA MUJER TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA?

SI

NO

ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

5.- ¿CONOCE USTED DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAN SIDO REEMPLAZADAS DEFINITIVAMENTE DE SUS PUESTOS DE TRABAJO?

SI

NO

1.- ¿CÓMO PROFESIONAL DEL DERECHO, CONOCE CASOS SOBRE DESPIDOS INTEMPESTIVOS DE UNA MUJER TRABAJADORA POR EL SOLO HECHO DE HABER DADO A LUZ Y TENER QUE AMAMANTAR A SU BEBÉ?

SI

NO

ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

5.- ¿CONOCE USTED DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAN SIDO REEMPLAZADAS DEFINITIVAMENTE DE SUS PUESTOS DE TRABAJO?

SI

NO

1.- ¿CÓMO PROFESIONAL DEL DERECHO, CONOCE CASOS SOBRE DESPIDOS INTEMPESTIVOS DE UNA MUJER TRABAJADORA POR EL SOLO HECHO DE HABER DADO A LUZ Y TENER QUE AMAMANTAR A SU BEBÉ?

SI

NO

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Cuentan con procedimiento y políticas para la contratación de mujeres embarazadas?

SI NO

2.- ¿Cuántas mujeres embarazadas que trabajan en su Institución/Empresa?

2 3 4

3.- ¿Conoce de las normativas constitucionales y laborales: sobre la contratación y permanencia de las mujeres embarazadas en empresas?

SI NO

4.- ¿Ha realizado un visto bueno despido intempestivo de mujeres embarazadas?

SI NO

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Cuentan con procedimiento y políticas para la contratación de mujeres embarazadas?

SI

NO

2.- ¿Cuántas mujeres embarazadas que trabajan en su Institución/Empresa?

2

3

4

3.- ¿Conoce de las normativas constitucionales y laborales: sobre la contratación y permanencia de las mujeres embarazadas en empresas?

SI

NO

4.- ¿Ha realizado un visto bueno despido intempestivo de mujeres embarazadas?

SI

NO

ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS

1.- ¿Cuentan con procedimiento y políticas para la contratación de mujeres embarazadas?

SI

NO

2.- ¿Cuántas mujeres embarazadas que trabajan en su Institución/Empresa?

2

3

4

3.- ¿Conoce de las normativas constitucionales y laborales: sobre la contratación y permanencia de las mujeres embarazadas en empresas?

SI

NO

4.- ¿Ha realizado un visto bueno despido intempestivo de mujeres embarazadas?

SI

NO

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Cuentan con procedimiento y políticas para la contratación de mujeres embarazadas?

SI

NO

2.- ¿Cuántas mujeres embarazadas que trabajan en su Institución/Empresa?

2

3

4

3.- ¿Conoce de las normativas constitucionales y laborales: sobre la contratación y permanencia de las mujeres embarazadas en empresas?

SI

NO

4.- ¿Ha realizado un visto bueno despido intempestivo de mujeres embarazadas?

SI

NO

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Cuentan con procedimiento y políticas para la contratación de mujeres embarazadas?

SI

NO

2.- ¿Cuántas mujeres embarazadas que trabajan en su Institución/Empresa?

2

3

4

3.- ¿Conoce de las normativas constitucionales y laborales: sobre la contratación y permanencia de las mujeres embarazadas en empresas?

SI

NO

4.- ¿Ha realizado un visto bueno despido intempestivo de mujeres embarazadas?

SI

NO