



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESTADO DE
GESTACIÓN Y EN PERIODO DE MATERNIDAD ANTE EL DESPIDO
INEFICAZ

VINLASACA ALCOCER MAYRA BELEN
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESTADO DE
GESTACIÓN Y EN PERIODO DE MATERNIDAD ANTE EL
DESPIDO INEFICAZ

VINLASACA ALCOCER MAYRA BELEN
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

EXAMEN COMPLEXIVO

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y
EN PERIODO DE MATERNIDAD ANTE EL DESPIDO INEFICAZ

VINLASACA ALCOCER MAYRA BELEN
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA


PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR

MACHALA, 11 DE JULIO DE 2018


MACHALA
11 de julio de 2018

Nota de aceptación:

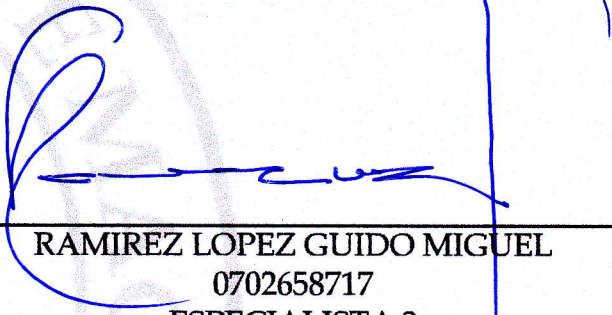
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y EN PERIODO DE MATERNIDAD ANTE EL DESPIDO INEFICAZ, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



PENA ARMIJOS GUIDO ECUADOR
0702200205
TUTOR - ESPECIALISTA 1



RAMON MERCHAN MONICA ELOIZA
0702210469
ESPECIALISTA 2



RAMIREZ LOPEZ GUIDO MIGUEL
0702658717
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: miércoles 01 de agosto de 2018 - 08:48

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TRABAJITO DE DERECHO LABORAL.docx (D40283122)
Submitted: 6/20/2018 8:08:00 PM
Submitted By: mvinlasaca_est@utmachala.edu.ec
Significance: 1 %

Sources included in the report:

PROTECCIÓN A LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LA MUJER, EL DESPIDO INEFICAZ DE LA MUJER EMBARAZADA QUE LABORO PARA UN A EMPRESA PRIVADA DE SERVICIOS EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, AÑO 2017 - NORMA DIAZ NOE Y XAVIER MORANTE IBARRA.docx (D30237483)

Instances where selected sources appear:

1

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, VINLASACA ALCOCER MAYRA BELEN, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y EN PERIODO DE MATERNIDAD ANTE EL DESPIDO INEFICAZ, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 11 de julio de 2018

Mayra Belen Vinlasaca.

VINLASACA ALCOCER MAYRA BELEN
0704997428

RESUMEN

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y EN PERIODO DE MATERNIDAD ANTE EL DESPIDO INEFICAZ

Mayra Belén Vinlasaca Alcocer

AUTORA

Ab. Guido Ecuador Peña Armijos

TUTOR

El siguiente trabajo del caso práctico del examen complejo, se realizó un estudio de los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia que le corresponden por ley: estabilidad laboral, horario de lactancia, licencia de maternidad, licencia de paternidad, guardería ,prestaciones médicas, el empleador cuando la despidió lo hizo de manera ineficaz sin una justa causa, expresa siendo ella discriminada por su condición de ser madre, a pesar de tener derechos en la legislación ecuatoriana, el código de trabajo y los distintos convenios internacionales emitidos por la OIT. El empleador tuvo conocimiento de los derechos laborales que tiene la mujer respecto a su condición, pese a esto desobedeció las disposiciones laborales emitidas por su autoridad y piensa que al hacer este despido se deslindó de las obligaciones que tiene como empleador frente a sus trabajadoras que siempre han tenido atención prioritaria en la Carta Magna. La metodología que se utilizó para la investigación es el método hermenéutico exegético, pues se identificó en la investigación los derechos de la mujer gestante y estos se los utilizo para hacer el respectivo análisis de cada uno de ellos. A modo de conclusión la futura madre ha sido objeto de discriminación en el mercado laboral, pues necesita de más protección jurídica para que haya respeto por sus derechos que ha tenido en el área laboral, el empleador debió ser más consiente con la mujer gestante y tratar de alguna manera restituir el daño a sus derechos ya vulnerados

Palabras Claves: Derechos laborales, Mujer embarazadas, Maternidad, Relación laboral, Despido intempestivo-ineficaz

ABSTRACT

THE LABOR RIGHTS OF WOMEN IN A GESTATION STATE AND IN A MOTHERHOOD PERIOD BEFORE THE INEFFECTIVE DISMISSAL.

Mayra Belén Vinlasaca Alcocer

AUTHOR

Ab. Guido Ecuador Peña Armijos

TUTOR

The following work of the case study of the complex examination, a study of the rights of women in pregnancy and breastfeeding period that correspond by law: job stability, lactation time, maternity leave, paternity leave, daycare , medical benefits, the employer when she fired her was ineffective without a just cause, expresses being discriminated against because of her condition of being a mother, despite having rights under Ecuadorian legislation, the labor code and the different international agreements issued by the ILO. The employer was aware of the labor rights that the woman has regarding her condition, despite this she disobeyed the labor dispositions issued by her authority and thinks that in making this dismissal she disconnected from the obligations that she has as an employer against her workers that always they have had priority attention in the Magna Carta. The methodology that was used for the research is the exegetical hermeneutic method, since the rights of the pregnant woman were identified in the research and these are used to make the respective analysis of each one of them. As a conclusion, the future mother has been discriminated against in the labor market, since she needs more legal protection so that there is respect for her rights that she has had in the labor area, the employer must have been more aware of the pregnant woman and in some way restore the damage to their rights already violated

Keywords: Labor rights, Pregnant women, Maternity, Employment relationship, Untimely-ineffective dismissal

CONTENIDO

| Pág. | |
|-------------|--|
| | RESUMEN I |
| | ABSTRACT II |
| | CONTENIDO III |
| I. | INTRODUCCION 1 |
| II. | DESARROLLO 4 |
| | II.1 Derechos Laborales De Las Mujeres En Estado De Gestación 4 |
| | II.1.1 Derechos Reproductivos De Las Personas Trabajadoras 5 |
| | II.1.2 Derecho a la Estabilidad Laboral 6 |
| | II.1.3 Contrato De Trabajo..... 7 |
| | II.1.4 Horario de la Lactancia Materna 8 |
| | II.1.5 Licencia de Maternidad 8 |
| | II.1.6 Prestaciones de Salud 9 |
| | II.1.7 Licencia de Paternidad..... 10 |
| | II.1.8 Guardería 10 |
| | II.2 El Despido Ineficaz Y Su Procedimiento En El Ecuador 11 |
| | II.3 Las Reparaciones A Los Derechos De Las Mujeres En Estado De Gestación Y Periodo De Lactancia. 13 |
| III. | CONCLUSIONES 14 |
| IV. | BIBLIOGRAFÍA 15 |
| V. | ANEXOS ¡Error! Marcador no definido. |

I. INTRODUCCION

El presente trabajo se encuentra titulado como ***“LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y EN PERIODO DE MATERNIDAD ANTE EL DESPIDO INEFICAZ”*** el cual fue preparado para la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, mediante el Proceso de Titulación 2018, bajo la modalidad de examen complejo.

Actualmente en la Legislación Ecuatoriana, la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, proporcionó modificaciones a la norma laboral que en este caso es el código de trabajo, en el cual se ha insertado una nueva figura que es el despido intempestivo con carácter ineficaz, que da una protección a la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia, para el respeto de sus derechos laborales en la empresa con la finalidad de que no se violenten por parte del empleador.

En la actualidad todas las personas tienen obligaciones y derechos en el trabajo a pesar de las normas laborales en favor de los trabajadores, en el cual las disposiciones constitucionales como laborales, prescritas determinan que la mujer en estado de gestación no debe ser discriminada en su ámbito de trabajo: “Una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción” (Horbath & Gracia, 2014, pág. 470). Aun así, sigue ocurriendo esta triste realidad, para ellas el hecho de estar en esa condición no significa que tenga discapacidad para realizar su trabajo como lo venía haciendo, más bien tienen cambios físicos en su cuerpo, pero su capacidad, su talento en ella no va a desaparecer

A la discriminación laboral se enfrentan diariamente las mujeres en estado de gestación y periodo de maternidad en busca de trabajo, pues al momento de contratación no son tomadas en cuenta, es decir al instante de seleccionar personal se inclinan por una mujer soltera que no tengo ningún tipo de compromiso respecto a su condición y maternidad, aparentemente para que pueda rendir de manera completa y que solo se preocupe por su trabajo nada más.

El presente trabajo tiene como objeto estudiar la vulneración de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que sufren por parte del empleador ante un despido intempestivo debido a su condición en su contrato a plazo

indefinido que no es causal para que sea procedente la terminación de la relación laboral de manera unilateral sin ninguna voluntad por parte de la trabajadora gestante , inclusive la constitución de la republica le garantiza estabilidad laboral de manera obligatoria que el empleador debe acatar las normas constitucionales que la amparan, inclusive el acceso al empleo sin ningún tipo de prohibición, segregación por el hecho de ser mujer.

Estos derechos están en la Carta Magna, código de trabajo, convenios Internacionales de la OIT, referente a la maternidad el Convenio núm. 3 trata sobre el amparo a la maternidad, el número 103 del año 1952 y por último el convenio número 183 del año 2000 es decir que se encuentra amparadas internacionalmente por los diferentes convenios que mantiene cada legislación y estos son modificados por la Organización Internacional de Trabajo, en defensa de los derechos de los trabajadores.

El trabajo de investigación se encuentra constituido acorde a las guías técnicas utilizadas mediante la aplicación de las normas de la Asociación Americana de Psicología; divididos en preliminares, introducción, desarrollo, conclusiones, así como la utilización de fuentes de información jurídica y científica de libros, artículos de derecho, publicaciones de revistas de derecho y legislación nacional e internacional. Busca resolver el siguiente caso:

La Sra. L.I. ESPIN M, propietario de la empresa camaronera GAMBAS S.A., el día 20 de marzo del 2016 se entera del embarazo de la trabajadora Sra. BENITEZ ROLDAN. Ante lo cual, decide despedirla de manera inmediata y sin previo aviso. Para eso, ordena a los guardias, que impidan su ingreso a la empresa. La Sra. BENITEZ ROLDAN lleva trabajando en la empresa desde hace 10 años.

En base a la revisión del CÓDIGO GENERAL DE PROCESOS, el CODIGO DE TRABAJO, la LEY DE JUSTICIA LABORAL y la CONSTITUCIÓN, resuelva lo siguiente:

- ¿Cuál es el procedimiento aplicable a la resolución del caso?
- ¿Qué derechos le corresponderían a la Sra. BENITEZ ROLDAN?

Los objetivos de la investigación se plantean así: un objetivo general que consiste en analizar jurídicamente sobre el respeto de los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación y lactancia, frente al despido ineficaz en el Ecuador y en esa

misma línea se desprende , tres objetivos específicos que son primero :Identificar los derechos que le corresponden a la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el derecho laboral mediante las normativa legal ecuatoriana ; segundo, identificar el procedimiento aplicable para la reclamación de los casos de despido ineficaz en la legislación ecuatoriana; y tercero, establecer las medidas de reparación aplicables a la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia en casos del despido ineficaz según su normativa legal.

II. DESARROLLO

TEMA: LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y EN PERIODO DE MATERNIDAD ANTE EL DESPIDO INEFICAZ.

II.1 Derechos Laborales De Las Mujeres En Estado De Gestación

La Carta Magna se caracteriza por ser patrocinadora, protectora, guardiana, garantista, defensora ante los derechos de las personas que de alguna manera se encuentran en estado de indefensión, ellas demandan más auxilio y necesitan de atención prioritaria se encuentra tipificado en el art. 35 de la constitución del Ecuador “En cuanto a la discriminación y desigualdad laboral entre hombres y mujeres la OIT, también se ha pronunciado, con un instrumento útil” (Lopez Medina, 2015, pág. 47). Y necesario para las diferentes legislaciones, de alguna manera esta organización trata de proporcionar derechos laborales a la parte trabajadora.

Actualmente la Organización Internacional de Trabajo, tiene un papel fundamental en los asuntos laborales se encarga de velar de que las normas laborales de alguna manera no afecte a los derechos de ellas garantizando su bienestar en la sociedad, es como un antecedente para el respeto de los derechos de las trabajadoras. Que tiene una gran trascendencia para la sociedad en el que beneficia a la parte trabajadora con sus disposiciones jurídicas en el ámbito laboral, esto son para los países que son miembros de la OIT, en el cual el Ecuador se encuentra inmerso.

Con la aprobación de la norma de mayor jerarquía en el estado constitucional de derechos en su artículo 43 especifica que el estado tiene la obligación de garantizar a las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia el respeto de sus derechos constitucionales por su condición es decir que por ningún motivo, circunstancia, deben ser objeto de discriminación, perjuicio , segregación darles un trato diferente haciendo denotar que no son iguales como los demás , tienen toda la capacidad para desenvolverse en los diferentes ámbitos profesionales , educativos , social y laboral para desenvolverse sin ningún problema.

En la constitución en el art. 331 el estado garantiza que el hombre y la mujer tienen el mismo derecho al trabajo, a las mismas oportunidades laborales que se presenten en el mercado de trabajo con su justa remuneración equitativa de ninguna manera se debe menospreciar a la dama por el hecho de ser femenina pues tiene las mismas

capacidades que el hombre para su desempeño, la segregación hacia la mujer queda totalmente prohibida y si esta llega a ser comprobada la ley castigarla, sancionara cualquier tipo de discriminación cometida pues de alguna manera le afecta y quebranta su serenidad, a más de esto el medio ambiente laboral en donde se encuentra no debe ser nocivo, perjudicial, dañino pues de alguna manera bajaría su rendimiento laboral y sería la excusa perfecta para despedirla.

II.1.1 Derechos Reproductivos De Las Personas Trabajadoras

Según la Constitución en su art.332 manifiesta que el estado ecuatoriano tiene el deber, y la obligación de asegurar el respeto de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras, incluso esto solo le compete a ella a nadie más puesto que se señala que ella tiene el derecho a elegir el número de hijos que desea tener para formar una familia , que esto no sea un impedimento en cuanto al acceso y estabilidad de un empleo, básicamente los empleadores pretenden decidir sobre los derechos que son personales para la mujer , pues lo único que le interesa es que la mujer rinda y se ocupe totalmente de su trabajo , es conveniente que ella no tenga hijos así la empresa no tiene un gasto adicional con su trabajadora. Vivimos en un estado de derechos en donde hay libertad para tomar decisiones acerca de la vida. “Proponer la maternidad como una elección de cada mujer escandaliza y moviliza a grupos que pretenden mantener el dominio de la vida y de los derechos de las mujeres” (de Dios- Vallejo , 2014, pág. 77).

Si la mujer en estado de gestación se encuentra laborando en determinada área, donde se desarrollen procesos químicos al momento de estar en contacto producido por la inhalación de estos, se desarrolla alergias asfixias para la mujer gestante que ponen en peligro principalmente su vida es por esto que el estado debe hacer efectivo estos derechos frente a peligros y abusos por parte del empleador hacia su trabajadora por el simple hecho de ser su patrón no debe soportar los malos tratos, las humillaciones inclusive los empleadores con el fin de hacerle la vida imposible le imponen actividad , carga excesiva de trabajo en el cual se requiere de fuerza física que agota de inmediato a la mujer , cuando se trate de derechos los convenios internacionales superan a la carta magna.

II.1.2 Derecho a la Estabilidad Laboral

En la Constitución de la República del Ecuador, protege a la mujer en estado de gravidez en cuanto a su derecho al trabajo, sin ningún tipo de limitación por su estado de embarazo con su respectiva licencia de lactancia y demás derechos no debe ser una excusa para cometer abusos a sus derechos impidiendo que realice su trabajo por consiguiente existe peligro con su estabilidad (Quiñonez Tinoco & Rodríguez Lugo, 2015) manifiesta lo siguiente:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”. (pág. 186)

La estabilidad es muy importante para la mujer gestante aparte de ser un derecho constitucional de alguna manera asegura una estabilidad en su remuneración mensual percibida esto le ayuda a solventar los gastos de su futuro hijo, esta estabilidad terminara con una justa causa por parte del empleador hacia ella y no por el simple hecho de su condición daría lugar a la vulneración de los derechos laborales.

Los trabajadores pueden dar por terminada su relación laboral con el empleador de manera voluntaria amparándose en las causales que están establecidas en el código de trabajo en su art.173 , la causa más común es que el empleador se atrase con el cumplimiento de las remuneraciones hacia sus trabajadores ,también puede ser que firman un contrato en el que se llega a un acuerdo mutuo especificando de manera clara especialmente que función va a realizar pero al momento de hacerlo lo pongan en otra área que no conoce esto es causal para terminar su vínculo con el empleador y el contrato queda nulo. Y por último las injurias graves inferidas por parte del empleador sobre los familiares del trabajador su cónyuge o conviviente en unión de hecho.

El empleador puede poner fin a esta relación laboral en el caso de faltas al lugar de trabajo por más de tres días consecutivos y no haya algún tipo de justificación, si el trabajador causa peleas por no acatar el respeto de los reglamentos vigentes de la empresa, también por las injurias graves hacia el empleador , su cónyuge ascendientes , descendiente , si el patrón se percata que su trabajador no se encuentra totalmente apto para realizar determinada función en la entidad se contrata

personal que se encuentre totalmente capacitado para emprender este trabajo. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de las obligaciones en el Seguro Social.

De acuerdo al artículo 153 del código de trabajo de alguna manera el legislador le garantiza a la mujer gestante y en periodo de lactancia que ella no puede ser desplazada de manera definitiva dentro del periodo de doce semanas, es decir esta no sería causa para despedirla, si es el caso se estaría haciendo un despido intempestivo violentando la norma laboral pues este despido será considerado ineficaz si se logra probarlo. El empleador puede contratar de manera ocasional hasta que la mujer gestante cumpla con el plazo de su maternidad establecida en la ley, luego de que haya transcurrido este lapso ella debe tener su trabajo nuevamente sin ningún tipo de objeción.

II.1.3 Contrato De Trabajo

En el mes de abril del año 2015, se eliminan los contratos individuales a plazo fijo, a prueba de enganche, mediante el acuerdo ministerial N. ° 0088, emitido por el Ministerio de Trabajo, se trata de dar una estabilidad al trabajador. A partir del 1 de enero del año 2016, los contratos a plazos fijos que se encuentren celebrados a partir del 20 de abril del año 2015 inmediatamente se transforman en contratos individuales de trabajo a plazo indefinido, con una duración de prueba por 90 días pasado este tiempo los trabajadores que se encuentran laborando en instituciones, empresas, entidades, públicas como privadas, se les garantiza una estabilidad, respetando sus derechos laborales.

Actualmente existen distintos contratos: expreso o tácito; a sueldo, a jornal; por tiempo indefinido, por temporada, eventual u ocasional; por obra cierta, individual de grupo o por equipo. En su artículo 14 del código de trabajo manifiesta que el contrato a tiempo indefinido es el más habitual para la contratación laboral estable pues no tiene un tiempo límite como el contrato a plazo fijo que tenía una duración de un año. El contrato de trabajo es importante para el trabajador, en ese convenio se compromete a realizar el determinado trabajo a cambio de una remuneración apegada a la ley, se encuentra regulado en el art 8 del Código de Trabajo, (Chirinos Portillo, 2013) define al contrato como:

“Un acuerdo de voluntades de donde se generan derechos y obligaciones para las partes actuantes y, en caso del contrato de trabajo por tratar derechos

progresivos, es decir que deben ser mejorados existe la garantías de beneficiar gradualmente al prestador del servicio”. (pág. 40)

El contrato de trabajo permite al empleador a comprometerse de manera legal cumpliendo lo pactado en dicho acuerdo, por parte del trabajador a realizar las debidas funciones en su lugar de trabajo, con esta estipulación es un medio para hacer valer los derechos que tienen como trabajador, frente a los abusos por parte el empleador, su desacato, violación a lo contemplado genera vulneración de los derechos laborales, para la reclamación de estos se tendría que acudir a la justicia ecuatoriana y adjuntar este contrato como medio de prueba documental.

II.1.4 Horario de la Lactancia Materna

Según el código de trabajo el empleador debe tener en cuenta que la madre, está en todo el derecho de dar de lactar a su hijo recién nacido, por lo cual no debe ser reemplazada con leche artificial, pues se vela por el desarrollo y bienestar del neonato. El derecho de lactancia es importante para la madre y su recién nacido, pues se crea un bonito momento maternal de apego afecto, cariño hacia su bebé el cual trae consigo beneficios para el neonato, al momento que toman pecho le favorece a su crecimiento y un buen desarrollo saludable, tanto intelectual, cognitivo. “La lactancia materna es la única manera de proporcionar los nutrientes ideales para el adecuado crecimiento y desarrollo de los niños y las niñas” (Ortega Ramirez , 2015, pág. 120).

La leche materna trae muchos nutrientes que se convierten en un mecanismo de defensa generando anticuerpos para proteger al bebe de enfermedades tempranas con lo cual son menos propensos a enfermarse a tan corta edad , este derecho se encuentra en el Código de Trabajo en su artículo 155 en el cual las empresas están obligadas a darle preferencia a la mujer durante los doce meses posteriores al parto es decir que solo debe laboral seis horas de trabajo.

II.1.5 Licencia de Maternidad

Todas las mujeres que se encuentran en estado de gestación y estén afiliadas al seguro social tienen derecho a su licencia de maternidad, con una remuneración de doce semanas pues este permiso también le beneficia al neonato, para que tenga los respectivos cuidados que necesita, el empleador está en el derecho de contratar nuevo personal mediante un contrato eventual para que reemplace a la trabajadora ausente por la maternidad durante las 12 semanas de permiso. El ser madre es un gran sacrificio, pero lamentablemente los empleadores no lo ven así, de lo contrario

dan a entender que la madre, no va a trabajar por completo y solo será una carga en el cual no hay algún beneficio de ganancias para la empresa (Botello & López Alba, 2014). Afirma:

“Una de las causas para explicar la desigualdad de género en el mercado laboral es la penalización salarial por maternidad, es decir por el hecho de ser madre la mujer incurre en una pérdida de su ingreso laboral. Lo anterior se explica por que como la mayor parte de la crianza de los hijos recae en las mujeres estas deben realizar un trade-off entre el tiempo dedicado a su empleo y a su familia”. (pág. 15)

Actualmente las mujeres que se han visto inmersa en procesos legales por la reclamación de sus derechos laborales con el empleador a pesar de haberse dicho la ineficacia de su despido, deciden ya no regresar a su puesto de trabajo por el miedo de que su empleador le haga la vida imposible, para volver a tener nuevamente un empleo se le hace difícil por su situación, pues las empresas no le dan la oportunidad a ellas por el simple hecho de que no va a producir de manera completa por su condición solo dándole oportunidad a la mujer soltera , que no tenga ningún hijo ante esto se ve obligada a buscar trabajos temporales, diferente a su área, especialidad, que le traen consecuencias a ella poco a poco ira olvidando su capacidad laboral, a lo que comúnmente tenía conocimiento en dicha área.

II.1.6 Prestaciones de Salud

El patrono debe realizar la respectiva afiliación de todos sus trabajadores que laboran dentro de la empresa, mediante esta afiliación se le garantiza derechos a su salud en el caso de una madre gestante va a tener acceso a las consultas, chequeos, remedios inclusive procedimientos de diagnóstico para garantizar el bienestar de la salud de ella como la de su hijo que está por venir. Este derecho se encuentra en la ley de seguridad social en su art. 103.

El patrono tiene la obligación de estar cancelando a tiempo las prestaciones que reciben este beneficio del seguro 9.45 de forma personal y 11.15 por parte del empleador sobre todo cuando se habla de mujeres en estado de embarazo o del parto pues ellas lo necesitan más debido a su bebe , no es posible la irresponsabilidad del patrono así como se preocupan de las ganancias de su empresa , también debería preocuparse por el bienestar de sus trabajadoras pues si ellas se encuentran bien

podrán rendir mejor , ya que de ellas depende de que la empresa crezca en el mercado laboral debido a su fuerte mano de obra y de su capacidad intelectual.

II.1.7 Licencia de Paternidad

Es un derecho exclusivo que tiene la persona que se ha convertido en padre, esta figura es crucial durante este proceso si el padre no puede acceder a este derecho lo puede justificar mediante la partida de nacimiento del neonato, emitida por el Registro civil, de esta manera pueda gozar su derecho, que se encuentra en la Legislación Ecuatoriana, en el código de trabajo, en su art. 152 , la empresa tiene la obligación de concederle un permiso por el lapso de diez días junto con una remuneración por el nacimiento de su hijo que haya sido por parto normal. Pero si se da el caso de nacimientos múltiples y estos fueron por cesárea su licencia será únicamente por 15 días.

Si se diera el caso de que él bebe debido a problemas con su desarrollo en el vientre materno nació antes de la fecha indicada siendo este prematuro, lo cual necesita de muchos cuidados especiales a su licencia se le añadirá ocho días más con su remuneración. Si en el nacimiento del bebe trae consigo alguna enfermedad, terminal, degenerativa, desastrosa, terminal la cual no tiene cura la licencia se le extiende por el plazo de 25 días más junto con su remuneración, pero que justifique con algún medio probatorio que puede ser el certificado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o si no por otro médico profesional si no tiene ese medio lamentablemente no podrá acceder a su licencia en este caso especial

Si se diera el caso de que en el parto o después del parto falleciere, la madre la licencia que ella posee inmediatamente el padre podrá hacer uso del tiempo restante que le queda, para que le de los respectivos cuidados que el neonato necesita puesto que su madre no lo va a poder hacer. “Actualmente gracias al mundo globalizado en el que vivimos, las normas se han unificado de tal manera que los Estados tienen el deber y obligación de reconocer derechos” (García Delgadillo & Mendizabal Bermudez, 2015, pág. 36). En este momento la paternidad es un derecho reconocido en la legislación ecuatoriana, la cual se encuentra ligada en el ámbito jurídico de alguna manera le da sustento jurídico para que tenga más fuerza con la ley.

II.1.8 Guardería

Es una norma de protección que está consagrada en el art 155 del código de trabajo que las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más

trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo un servicio de guardería infantil para la atención de estos, suministrando gratuitamente, alimentación con el uso de una guardería no solamente beneficia a la madre si no que a su hijo es algo positivo y a la vez le alivia momentáneamente la preocupación sobre el cuidado de su hijo “La finalidad de dicha obligación es proteger a la madre trabajadora. A fin de que pueda cumplir adecuadamente sus tareas, sin descuidar sus obligaciones familiares de crianza de sus descendientes” (Villamediana, 2014, pág. 101).

II.2 El Despido Ineficaz Y Su Procedimiento En El Ecuador

Es una violación de los derechos que tiene el trabajador por parte del empleador, pues da por terminado el contrato de trabajo de manera ilegal, unilateral, en la cual no hay ningún tipo de voluntad por parte del trabajador, pues no ha cometido ninguna falta en su trabajo para que sea objeto de despido sin una justa causa, legal establecida en el código de trabajo, más bien lo hace respecto a su condición de gestación por tratar de evadir responsabilidad con sus trabajadoras. (Gamonal Contreras , 2017) Afirma:

“Que el despido pueda ser injustificado implica que se debe contar con una justa causa para poner término al contrato. Justa causa significa que se asegure al trabajador que la vinculación no finalizara de forma injusta o arbitraria, otorgándole de esta forma estabilidad en su empleo”. (pág. 60)

Como lo recalque anteriormente para la terminación de la relación laboral se necesita de un visto bueno por parte del inspector del trabajo este se debe ajustar a las causales establecidas para que el empleador pueda disolver la relación laboral con su trabajadora de manera legal como lo establece la ley no contraviniendo la norma por el simple hecho de la condición de su trabajadora , puesto que ella merece respeto por sus derechos que la ley le ha concedido como un mecanismo de protección frente al despido ineficaz que inclusive también abarca a los dirigentes sindicales cuando son despedidos de manera ineficaz.

De alguna manera este derecho garantiza la estabilidad a la mujer gestante y en periodo de lactancia frente a los abusos por parte del trabajador dándole a entender que el empleador no puede contravenir la norma mencionada , pues su desacato amerita las respectivas sanciones conforme lo determine la autoridad competente que en este caso sería el Juez de trabajo que dictaminara si es un despido intempestivo en el cual le vulneran los derechos a la mujer en estado de gravidez y que el patrono debe responder por estos daños hacia ella y él bebe.

Es decir si la mujer va a reclamar sus derechos vulnerados lo debe hacer mediante el procedimiento sumario que tiene una audiencia está contemplado en el Cogep , en su art 333 pero se regirá con los plazos del código de trabajo en su art 195.2 la dirección en cuanto a los pasos que debe seguir primeramente con la presentación de la demanda la cual debe interponerla ante el juez de trabajo en el plazo máximo de 30 días la autoridad mediante una providencia va a comunicar al empleador requiriéndole su comparecencia , este a la vez se encarga de elaborar las medidas cautelares a favor de la trabajadora para que la reintegren a su puesto de trabajo, durante el proceso legal una vez que termine ese proceso se decidirá sobre esta su situación laboral.

En este procedimiento solo existe una audiencia única dividida en dos fases, la primera que está formada por la de saneamiento, fijación de puntos y conciliación, en la segunda fase referente a las pruebas que van hacer adjuntadas y reproducidas durante el juicio con sus respectivos alegatos. En la misma normativa, manifiesta que en la demanda y la contestación van a estar acompañadas de las pruebas documentales como el certificado emitido por el IEES en cuanto a su estado de gestación, si se da el caso de que la trabajadora le hizo conocer sobre su estado al empleador pero este hizo caso omiso , le puede enviar un correo con destino hacia la empresa y si necesita de más pruebas lo trae al inspector de trabajo en delante de él que le hagan saber sobre su estado y este a la vez sentara una razón respecto a la condición de la mujer gestante.

En las pruebas testimoniales puede ser el testimonio del algún compañero del trabajo, el cual servirá de sustento para demostrar la vulneración de los derechos laborales, hay que ser realista hoy en día nadie se arriesga en irse contra su jefe por su compañera de trabajo las causas más comunes es el miedo frente al patrono a que lo despidan. Siguiendo con el procedimiento de las pruebas se solicitarán las que van a reproducirse en la audiencia si llegan a esta etapa del juicio. En la respectiva providencia se convocará a la audiencia, que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de dicha citación para los empleadores.

Como en toda audiencia quien primero tiene la palabra en su autoridad competente, es el Juez de Trabajo, este invitará a las partes del proceso a que traten de conciliar de la mejor manera, para que haya un acuerdo entre la parte trabajadora como la empleadora, en cuanto a las controversias generadas por la vulneración de los derechos laborales de haber acuerdo el juez lo emitirá por sentencia el empleador

debe cumplir con el acuerdo convenido en la conciliación. De no ser así, se practicarán las pruebas solicitadas y se seguirá con la respectiva audiencia el juez resolverá, haciendo la respectiva notificación a la parte empleadora y trabajadora sobre su decisión, si cualquiera de las partes procesales no están conforme con la decisión tomada por la autoridad está en todo el derecho de presentar el recurso de apelación.

II.3 Las Reparaciones A Los Derechos De Las Mujeres En Estado De Gestación Y Periodo De Lactancia.

En la resolución No 06-2016 aprobación de precedente jurisprudencial de la Corte Nacional de Justicia acerca de los fallos de triple reiteración está prescrito que para que la mujer en estado de gestación pueda reclamar sus derechos esta deberá notificar al empleador de su estado, hacerle saber de todas las maneras e inclusive lo puede llevar al inspector de trabajo para que deje una razón sentada, también debe tener su certificado médico emitido por el IEES u otro médico a falta de este.

Una vez declarado la ineficacia del despido, el empleador está en toda la obligación de indemnizar a la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia, la mujer debe elegir si desea seguir laborando en dicha empresa o si ya no desea estar hay laborando, el empleador debe hacer la reparación a los derechos violentados , por lo tanto el fin de la figura despido intempestivo la primera es el reintegro de la trabajadora y la segunda si ella desea terminar con la relación laboral el patrono tiene la responsabilidad de indemnizar a la madre gestante. “En la evolución del Derecho del Trabajo en Chile se presenta una diversidad de indemnizaciones por término de contrato, las cuales responden a diversos fundamentos” (Rojas Miño, 2013, pág. 113).

De acuerdo a la legislación laboral ecuatoriana si la trabajadora ya quiere dar fin a esa relación laboral, el empleador debe realizar la indemnización por despido intempestivo art.188 que consiste en el pago de un S.B.U multiplicados por los años de trabajo, otro derecho que tienen es la gratificación por desahucio art. 185 , este se lo hará el 25 % S.B.U de la última remuneración mensual por cada año de servicio laborado y por último el despido ineficaz debe pagar los S.B.U que se encuentren pendientes con un cargo del 10% según la legislación ecuatoriana ,trata de garantizar económicamente a la mujer para que no se quede desamparada en cuanto esta sin trabajo, si el empleador no acata la resolución emitida por el juez de trabajo está cometiendo al incumplimiento de decisiones legítimas COIP art. 282 eso sería un delito grave.

III. CONCLUSIONES

Los derechos que le corresponde a la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia son: el derecho al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho al seguro social, para sus atenciones médicas, exámenes, medicamentos sobre todo lo referente a su embarazo, ante y después. De los derechos nombrados se desprenden otros: horario de lactancia, la licencia por maternidad, el derecho a la guardería.

La naturaleza del despido ineficaz se insertó esta nueva figura en el código de trabajo en el año 2015, para evitar el despido intempestivo hacia las mujeres en estado de gravidez y periodo de lactancia, este despido es como una garantía en cuanto a la vulneración de sus derechos que por ley le corresponde a gozarlo de manera completa sin ningún tipo de discriminación, prejuicio, estereotipo para este sector vulnerable que se encuentra en el grupo de atención prioritaria.

El procedimiento aplicable para las controversias originadas por el despido intempestivo hacia mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia es el sumario contemplado en el Código Orgánico General de Procesos el cual se rige con los plazos establecidos en el código de trabajo de la legislación ecuatoriana mediante esta vía la mujer en estado de gravidez puede hacer la reclamación de sus derechos que le corresponden.

Las medidas de reparación para los derechos de las mujeres en estado de gestación son las siguientes: si el juez declara la ineficacia del despido el empleador debe acatar lo que el juez determine en este caso debe reintegrarla a su puesto de trabajo y pagar las remuneraciones que tiene pendiente con ella con un recargo del 10%, pero si ella desea ya no regresar la debe indemnizar por despido intempestivo, desahucio y despido ineficaz.

Para resolver el caso planteado la Señora Benítez Roldan para la reclamación de sus derechos el procedimiento idóneo es el sumario que está contemplado en el Código General de Procesos en su art.333 los derechos que le corresponderían principalmente es el de estabilidad laboral que tiene relación con el derecho de trabajo y de esos derechos se desprenden los de derechos referentes a su periodo de maternidad

IV. BIBLIOGRAFÍA

1. Botello, H. A., & López Alba, A. (Julio-Diciembre de 2014). El Efecto de la Maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre economico*, 17(36), 13-37. Recuperado el Martes de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1650/165042700002.pdf>
2. Chirinos Portillo, L. M. (Enero-Marzo de 2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XIX(1), 35-45. Recuperado el 10 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/html/280/28026467009/>
3. de Dios- Vallejo , D. S. (2014). Equidad de género y embarazo. *Perinatología y reproducción humana*, 28(2), 71-78. Recuperado el 12 de Junio de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-53372014000200002&script=sci_arttext
4. Gamonal Contreras , S. (2017). El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense. *Revista chilena de derecho privado*(28), 53-89. Recuperado el 11 de Junio de 2018, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722017000100053
5. GARCIA DELGADILLO , J. N., & MENDIZABAL BERMUDEZ , G. (1 de Enero/Junio de 2015). Análisis Jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad. *Revista latinoamericana de derecho social*(20), 31-59. Recuperado el 6 de Junio de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100031
6. Horbath, J. E., & Gracia, A. (Mayo-Agosto de 2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495. Recuperado el 12 de Junio de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006

7. Lopez Medina, S. M. (27 de Enero de 2015). RoL de madre y sistema laboral actual : una doble condicion para la mujer. *Revista Principia Iuris*, 12(23), 42-57. Recuperado el 7 de Junio de 2018, de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/1060/1031>
8. Ortega Ramirez , M. E. (Marzo-Abril de 2015). Recomendaciones para una lactancia materna exitosa. *Acta Pediatrica de Mexico* , 36(2), 126-129. Recuperado el 4 de Junio de 2018, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/apm/v36n2/v36n2a11.pdf>
9. Quiñonez Tinoco, C. S., & Rodriguez Lugo, S. (2015). La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(21), 179-201. Recuperado el 5 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640697008>
10. Rojas Miño, I. (2013). La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno. *Revista de derecho (Valparaíso)*(41), 107-143. Recuperado el 14 de Junio de 2018, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512013000200004&script=sci_arttext
11. Villamediana, V. (Septiembre de 2014). Representaciones del cuidado infantil como problema de políticas públicas en el Estado ecuatoriano: ambivalencias y cambios potenciales. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*(50), 97-110. Recuperado el 12 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/509/50931716006.pdf>