

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

---

**LA FALTA DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES  
INCIDE EN LA EXPLOTACIÓN LABORAL A LAS MUJERES  
TRABAJADORAS EMBARAZADAS; EN LA INSPECTORIA DE  
TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL AÑO 2010.**

---

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Abogada de los  
Juzgados y Tribunales de la República el Ecuador.

**AUTORA:**

Magaly Lorena Acosta Sánchez

**TUTOR:**

Dr. Luis Villalva

**Ambato-Ecuador**

**2012**

**TEMA:**

---

**LA FALTA DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES  
INCIDE EN LA EXPLOTACIÓN LABORAL A LAS MUJERES  
TRABAJADORAS EMBARAZADAS; EN LA INSPECTORIA DE  
TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL AÑO 2010.**

---

## **APROBACIÓN POR EL TUTOR**

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema “LA FALTA DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES INCIDE EN LA EXPLOTACIÓN LABORAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS EMBARAZADAS; EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL AÑO 2010” presentado por la Señorita Magaly Lorena Acosta Sánchez, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 18 de Junio del 2012

.....  
DR. LUIS VILLALVA

TUTOR

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los Miembros del Tribunal de Grado **APRUEBAN**, el Trabajo de Investigación sobre el tema: “LA FALTA DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES INCIDE EN LA EXPLOTACIÓN LABORAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS EMBARAZADAS; EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL AÑO 2010”, presentado por la Señorita Magaly Lorena Acosta Sánchez, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firma:

.....  
**PRESIDENTE**

.....  
**MIEMBRO**

.....  
**MIEMBRO**

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos en el Trabajo de Investigación “LA FALTA DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES INCIDE EN LA EXPLOTACIÓN LABORAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS EMBARAZADAS; EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL AÑO 2010”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 18 de Junio del 2012

LA AUTORA

.....  
Magaly Lorena Acosta Sánchez

C.I. 1804284493

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimonial de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 18 de Junio del 2012

LA AUTORA

.....  
Magaly Lorena Acosta Sánchez

C.I. 1804034112

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, quien me ha bendecido y ha sido mi guía a lo largo de mi vida.

A mis padres, ya que sin su apoyo y consejos, no habría sido posible alcanzar las metas que me he propuesto.

A mi familia por todo el cariño y confianza que han depositado en mí.

Magaly

## **AGRADECIMIENTO**

Dirigido a la Universidad Técnica de Ambato, por ser una fuente del saber, a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, en especial a la Carrera de Derecho. Autoridades y docentes, cuyas valiosas enseñanzas han contribuido a mi formación académica. Al Tutor del presente Trabajo el Dr. Luis Villalva, por su valiosa colaboración y ayuda brindada.

Magaly



## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

<b>A. Sección Preliminar:</b>	<b>Páginas</b>
Portada.....	i
Título del Trabajo de Graduación .....	ii
Página de la Aprobación del Tutor.....	iii
Página de Aprobación del Tribunal de Grado.....	iv
Página de Autoría.....	v
Página de Derechos de Autor.....	vi
Página de Dedicatoria .....	vii
Página de Agradecimiento .....	viii
Índice General de Contenidos .....	ix
Índice de Gráficos .....	xiii
Índice de Cuadros.....	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xv

### **A. Texto**

Introducción .....	1
--------------------	---

### **CAPÍTULO I**

#### **EL PROBLEMA**

Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Macro .....	3
Meso.....	4
Micro.....	5
Árbol de Problemas.....	7
Análisis Crítico.....	8
Prognosis.....	9
Formulación del Problema .....	9
Interrogantes de la Investigación .....	10

Delimitación de la Investigación.....	10
Justificación.....	11
Objetivos .....	12
General .....	12
Específicos .....	12

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes de la Investigación .....	13
Fundamentación .....	14
Filosófica.....	14
Axiológica.....	14
Epistemológica.....	15
Ontológica.....	15
Legal.....	15
Variable Independiente .....	22
Constitución de la República del Ecuador .....	22
Código del Trabajo.....	23
Derechos Laborales.....	26
Estabilidad Laboral .....	26
Licencia por Maternidad .....	26
Horario de Lactancia .....	27
Guardería.....	27
Licencia por Paternidad.....	28
Licencia por Adopción.....	29
Sanciones.....	29
Obligaciones del Empleador .....	30
Obligaciones de la Mujer Embarazada .....	31
Variable Dependiente.....	34
Derechos Fundamentales de las Mujeres Trabajadoras .....	34
Violación de los Derechos de la Mujer Trabajadora Embarazada.....	35
Explotación Laboral .....	36

Derechos y Obligaciones de la Mujer y de Cualquier Ser Humano .....	38
Derechos Explotados.....	39
Derecho a la Educación.....	39
Derecho a la Igualdad.....	39
Derecho a la Integridad Personal y a una Vida libre de Violencia .....	39
Derecho a la Libertad .....	39
Derecho a la Propiedad .....	40
Derecho de Usuarias/os y Consumidoras/es .....	40
Hipótesis.....	41
Señalamiento de las Variables .....	42

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación .....	43
Modalidades de la Investigación .....	43
Bibliográfica Documental .....	43
De Campo.....	44
Tipo de Investigación.....	44
Explorativo .....	44
Descriptivo .....	44
Asociación de Variables.....	45
Población y Muestra.....	45
Población.....	45
Operacionalización de Variables.....	46
Variable Independiente .....	46
Variable Dependiente.....	47
Técnicas e Instrumentos.....	48
Encuesta .....	48
Plan de Recolección de la Información.....	48
Plan de Procesamiento de la Información .....	49
Análisis e Interpretación de Resultados .....	49

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

Encuestas.....	51
Verificación de la Hipótesis.....	65

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones.....	69
Recomendaciones.....	70

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

Tema.....	71
Datos Informativos.....	71
Antecedentes.....	72
Justificación.....	72
Objetivos.....	74
General.....	74
Específicos.....	74
Análisis de Factibilidad.....	74
Fundamentación.....	74
Desarrollo de la Propuesta.....	77
Proyecto de Ley.....	78
Metodología.....	88
Modelo Operativo de la Propuesta.....	91
Administración.....	92
Previsión de la Evaluación.....	92

### **B. Materiales de Referencia**

Bibliografía.....	93
Linkografía.....	95
Glosario.....	96

Anexos.....	101
-------------	-----

### **Índice de Gráficos**

Gráfico No. 1 Árbol de Problemas.....	7
Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales .....	19
Gráfico No. 3 Constelación de Ideas de la V. I. ....	20
Gráfico No. 4 Constelación de Ideas de la V. D. ....	21
Gráfico No. 5 Encuesta .....	51
Gráfico No. 6 Encuesta .....	53
Gráfico No. 7 Encuesta .....	55
Gráfico No. 8 Encuesta .....	57
Gráfico No. 9 Encuesta .....	59
Gráfico No. 10 Encuesta .....	61
Gráfico No. 11 Encuesta .....	63
Gráfico No. 12 Chi Cuadrado .....	68

### **Índice de Cuadros**

Cuadro No. 1 Población .....	45
Cuadro No. 2 Operacionalización de Variable Independiente.....	46
Cuadro No. 3 Operacionalización de Variable Dependiente. ....	47
Cuadro No. 4 Plan de Recolección de la Información .....	48
Cuadro No. 5 Encuesta.....	51
Cuadro No. 6 Encuesta.....	53
Cuadro No. 7 Encuesta .....	55
Cuadro No. 8 Encuesta .....	57
Cuadro No. 9 Encuesta .....	59
Cuadro No. 10 Encuesta .....	61
Cuadro No. 11 Encuesta .....	63
Cuadro No. 12 Frecuencias Observadas .....	66
Cuadro No. 13 Frecuencias Esperadas.....	67

Cuadro No. 14 Cálculo de $\chi^2$ .....	67
Cuadro No. 15 Plan Operativo .....	90
Cuadro No. 16 Modelo Operativo.....	91
Cuadro No. 17 Previsión de la Evaluación .....	92

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**

**Tema:** “La Falta de Aplicación de los Derechos Laborales incide en la Explotación Laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas; en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua en el año 2010”.

**Resumen Ejecutivo**

La elaboración de la presente tesis conlleva la razón justificada de analizar jurídicamente la explotación laboral de las mujeres trabajadoras embarazadas, así como indagar la aplicación de los derechos laborales, para lo cual se realizó un estudio documental bibliográfico y jurídico doctrinario. A pesar de contar con un ordenamiento jurídico que ampara a la mujer trabajadora embarazada, se requiere mayores mecanismos que permitan un control del cumplimiento de las normas jurídicas, un estado de equidad que le corresponde al Estado otorgar en razón de Garantía Constitucional. Por lo que se puede señalar que se comprobó la hipótesis. Este trabajo investigativo contiene capítulos que hacen relación al contexto de las generalidades del derecho laboral, las garantías que otorga el Estado a las mujeres embarazadas y que están presentes en nuestra legislación laboral, beneficios con los que cuenta la mujer embarazada, derechos vulnerados, la explotación laboral, analizada desde distintos contextos.

## **Introducción**

La importancia del presente Trabajo de Investigación es de encarar la problemática y demostrar que los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, son un patrimonio común e inalienable de toda la humanidad, toda vez que los mismos guardan relación directa con el ser humano.

El reconocimiento de lo que hoy día constituyen estos derechos, es el resultado de miles de años de sacrificios y frustraciones sufridos por el género humano femenino, desde que se estableció la diferencia entre gobernantes y gobernados, lo que también equivale a decir, de aquellos que a través del poder político, económico y coercitivo, han utilizado la fuerza para imponer su criterio, frente a aquellos que han carecido de estos elementos de dominación

El presente trabajo está estructurado en seis cuerpos capitulares, los cuales se encuentran desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Jurisprudencia, para la modalidad y son:

El Capítulo I, denominado: El Problema, contiene el Planteamiento del Problema, Contextualizaciones Macro, Meso y Micro, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Delimitación del objeto de investigación, la Justificación, Los Objetivos, Objetivo General y tres Objetivos Específicos.

El Capítulo II, denominado: Marco Teórico, que contiene Antecedentes Investigativos, Fundamentaciones Doctrinaria y Legal, Categorías Fundamentales Hipótesis, Variable Independiente y Variable Dependiente, para entender mejor esta problemática, es conveniente la revisión de conceptos del derecho laboral, para luego introducirnos en materia de legislación a nivel nacional, forma parte de la revisión bibliográfica, Hipótesis.



El Capítulo III, titulado: Metodología, que contiene el Nivel o Tipo de Investigación, la Población y Muestra, Operacionalización de cada variables, plan de recolección de datos, y plan de Procesamiento de la información, que consistió en la investigación de la situación actual, a través de encuestas realizadas a los distintos actores involucrados en la problemática. A partir de los resultados obtenidos, se procedió al análisis e interpretación de resultados en la cuarta parte.

El Capítulo IV, llamado: Análisis e Interpretación de Resultados, que contiene: el Análisis de los Resultados, Interpretación de datos y la Verificación de la Hipótesis.

El Capítulo V, llamado: Conclusiones y Recomendaciones, contiene: las ideas finales del trabajo de investigación.

El Capítulo VI, llamado: Propuesta, contiene: Datos Informativos, Antecedentes de la Propuesta, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación, Metodología. Modelo Operativo, Administración, Previsión de la evaluación.

Se espera que este trabajo constituya un aporte para iniciar cambios ya que es un hecho innegable que la condición jurídica de la mujer a nivel mundial, ha logrado cambios fundamentales, como resultado del tiempo y de las modificaciones sobrevenidas en las costumbres sociales y políticas de la humanidad y en gran parte, debido a la influencia y desarrollo mundial de los movimientos liberacionistas femeninos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

##### *Contextualización*

##### **Macro**

La legislación laboral tiene un afán y naturaleza, eminentemente protectora. El derecho y concretamente el Derecho del Trabajo reaccionó frente a jornadas excesivas y extenuantes, lugares de trabajo insalubres, tareas penosas, y salarios bajos que recibían las mujeres en comparación con los hombres que laboraran en aquella época. La mujer en muchas ocasiones, ha sufrido de discriminación en los espacios laborales, ya sea por cuestiones de orden racial o étnico, sin embargo en mayor medida, la discriminación se ha sufrido cuando la mujer trabajadora se encuentra embarazada.

En América Latina, existe legislación laboral eminentemente protectora de la maternidad, que enfrenta el desafío de dar protección a la capacidad reproductiva de la mujer, salvaguardando su derecho a no ser discriminada. En los países de la región la legislación contempla licencia de maternidad, con un descanso de al menos seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto (Argentina, Perú México, Paraguay, Colombia y Uruguay). Brasil, Chile, Costa Rica y Venezuela disponen de un descanso mayor. Sin embargo, pese a contar en la mayoría de países de América Latina, de una legislación laboral que salvaguarda los derechos de los trabajadores, muchas normas no se aplican, impidiendo que las mujeres trabajadoras gocen de los derechos que la ley les asiste.

Es así que el derecho social, a la cual pertenece el derecho laboral, debe propender que haya los mecanismos necesarios, que permitan que el trabajador, acceda al reclamo de los derechos, que las leyes le amparan, en el caso de que estos le sean vulnerados. A pesar de que hoy, vivimos en un mundo globalizado y que por lo tanto, se cuenta con medios de información y comunicación que permiten a los ciudadanos estar informados, hay quienes todavía desconocen los derechos fundamentales, que las leyes confieren más aún en el ámbito laboral.

## **Meso**

En nuestro país, todos los días se violan los derechos de las personas, y los derechos laborales y reproductivos no son la excepción. Las mujeres trabajadoras tienen limitados sus derechos reproductivos, pues en el momento en que ellas quedan embarazadas, pierden su trabajo, aunque sea ilegal ya que la Constitución de la República del Ecuador, protege a la mujer embarazada contra el despido, esta protección va más allá del pago de la indemnización, y de la respectiva licencia, la cual debe contemplar la nulidad del despido y por lo tanto el reintegro de la trabajadora.

Congruente con la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, el Código laboral prohíbe la actividad laboral del personal femenino, dentro de las dos semanas anteriores y diez semanas posteriores al parto. El problema radica en que no todos los empleadores, están dispuestos a dar la respectiva licencia a la trabajadora, por lo tanto los derechos laborales son vulnerados.

Las denuncias presentadas ante la Defensoría de la Mujer deben ser consideradas como otra manifestación más de las limitaciones que el propio Estado impone a las mujeres para que puedan ejercer plenamente sus derechos fundamentales. En el período que abarca este Informe, la cantidad de denuncias aumentaron en un 38.2% (de 212 que se presentaron en el período anterior se elevó a 293).

La lucha contra la discriminación y violación de derechos laborales de las mujeres embarazadas, es un proceso que requiere de mecanismos que sean más efectivos, que permitan que las trabajadoras de menos recursos económicos, cuenten con una protección efectiva y rápida, para que los derechos, no se queden solo en declaraciones de la norma laboral, sino que se ejerzan en la práctica con eficacia y eficiencia.

La legislación laboral cuenta con disposiciones, tendientes a regular las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, sin embargo más allá de postulados normativos, lo que se requiere es una concientización y reconocimiento de los derechos laborales, con los que cuenta la mujer trabajadora. La falta de un debido control por parte de las autoridades de trabajo, genera indefensión en este sector vulnerable de la sociedad, obligadas a laborar en condiciones que no son adecuadas para su estado de gravidez.

## **Micro**

En la ciudad de Ambato, donde se encuentra la oficina de la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua, llama la atención es el aumento en la cantidad de denuncias por violación a los derechos laborales, particularmente por hostigamiento laboral, mujeres embarazadas despedidas: aproximadamente en un 58%. denuncias de trabajadoras que han sido despedidas de sus trabajos, en busca de acciones pertinentes, y que puedan obtener una orientación debida, que impida que se vulneren sus derechos.

El descanso por maternidad, tiene por objeto preservar la salud de la madre y el hijo, a través de un periodo de descanso anterior y posterior al parto y durante situaciones de enfermedad derivadas del embarazo y parto. El desconocimiento de las leyes y la falta de mecanismos de protección de derechos, permiten que las mujeres trabajadoras se sientan indefensas ante la ley. Las empresas en muchas ocasiones se aprovechan de este desconocimiento y actúan de forma discriminada ante las mujeres trabajadoras.

Las mujeres trabajadoras de acuerdo a las estadísticas sociales, son quienes presentan mayor índice de vulneración de derechos laborales, lo cual desencadena en un problema social, que nos concierne a todos como ciudadanos. Además se debe considerar lo que implica esta situación para el núcleo familiar, y en particular a mujeres trabajadoras que son el sostén económico a su familia.

## Árbol de Problemas

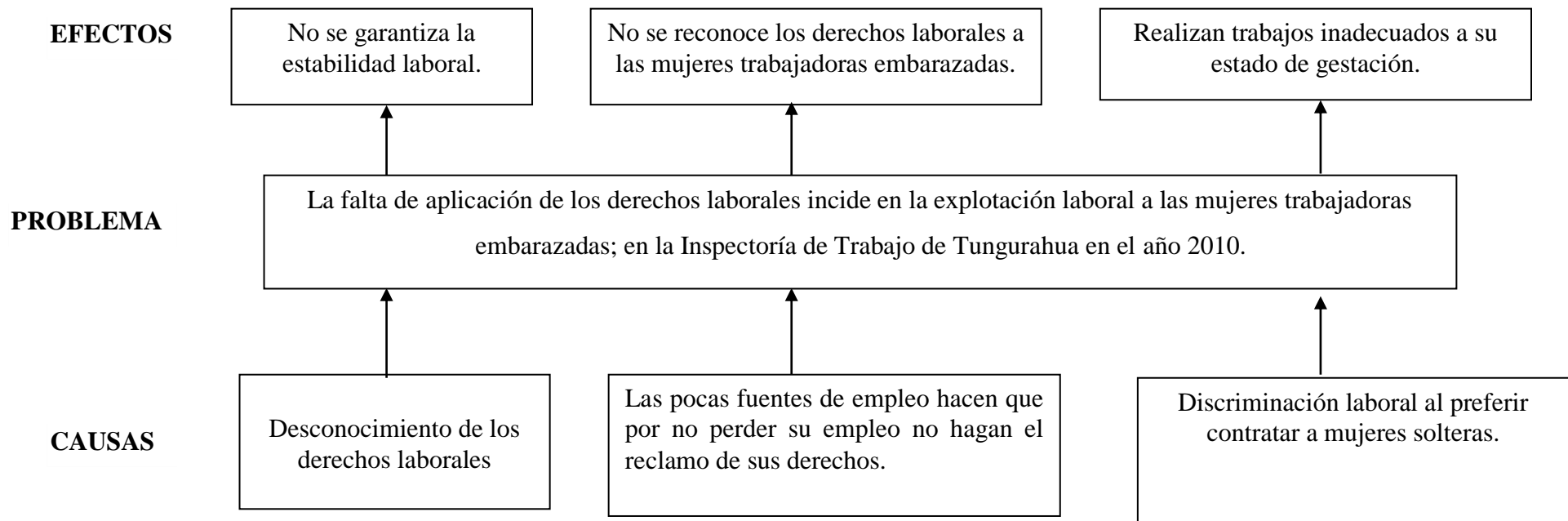


Gráfico No. 1: Árbol del Problema  
Fuente: Investigadora  
Elaborado: Investigadora

## Análisis Crítico

El problema de investigación, se enfoca particularmente a la exigencia que ningún derecho laboral sea conculcado, para lo cual se requiere mecanismos, que efectivicen que los empleadores y trabajadores conozcan los derechos y deberes, que la legislación laboral contiene, de igual forma que todo trámite o proceso judicial, se realice con rapidez, lo cual no significa que se incurra en la violación de alguna solemnidades esenciales. En la Actualidad a pesar que los derechos laborales, concernientes a la mujer en estado de gestación han avanzado progresivamente, todavía existe aún gran vulneración de estos, lo cual desencadena en un grave problema social, la explotación laboral. La discriminación laboral, se evidencia todavía en nuestra sociedad, a pesar que nuestra Constitución garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, hay empresas que solicitan como requisito para ser empleada ser una mujer soltera, de tal manera que cuando se llegan a casar o se embarazan son despedidas de forma ilegal.

Además, es evidente el desconocimiento que aún persiste, sobre los derechos laborales, lo cual impide que se reclame los beneficios y derechos que las leyes laborales otorgan, como son, licencia por maternidad, estabilidad laboral, periodo de lactancia, entre otros reconocidos a su favor. Al observar nuestra Constitución en el Art 332, dispone que “...*El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas o hijos, derecho de maternidad, lactancia y el derecho de licencia por paternidad...*” Sin embargo el desconocimiento existente de los derechos laborales aún se evidencia en la mayoría de la población, y así como la falta de sanciones severas a los empleadores que incumplen con sus deberes consagrados en la Constitución de la República y la legislación laboral.

Es pertinente un adecuado control de las condiciones de los trabajadores, por parte de las autoridades, regulando que se cumplan con todas las disposiciones, precautelando la salud de las y los trabajadores. Se requiere un exhaustivo control, que permita la eliminación de riesgos laborales, para las mujeres trabajadoras embarazadas, Defensoría ha señalado su preocupación por la posición de desigualdad que afecta solamente a las mujeres por su condición sexual y de género. Es el caso de las situaciones derivadas del embarazo o de la maternidad que, por obvias razones biológicas, enfrentan exclusivamente las mujeres, pero que son usadas por algunos empleadores para discriminarlas y oprimirlas en el ámbito social y laboral.

### **Prognosis**

La legislación laboral consagra derechos inalienables a las y los trabajadores, los cuales constituyen un conjunto de garantías para los derechos reproductivos de la mujer, por cuanto su vulneración ocasionaría un retroceso de los logros alcanzados en materia de garantías laborales. Dentro de los procedimientos judiciales, se evidencia todavía un sinnúmero de dificultades, para la rápida aplicación de las disposiciones establecidas en la Constitución de la República como en el Código Laboral.

Al no aplicarse de forma debida las disposiciones de la normativa laboral, se estaría incumpliendo con tratados y convenios internacionales, con la declaración de los derechos humanos, que claramente defiende a los sectores vulnerables de la sociedad, tal situación podría acarrear un grave problema social que resquebrajaría el sistema laboral.

### **Formulación del Problema**

¿La falta de aplicación de los derechos laborales incide en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas; en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua?



## **Interrogantes de la Investigación**

- ¿De qué forma se evidencia la falta de aplicación de los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación?
- ¿Qué medidas se pueden adoptar para que disminuya la explotación laboral?
- ¿De qué manera influye la discriminación laboral en la explotación laboral a las mujeres embarazadas?

## **Delimitación de la Investigación**

### **Delimitación de Contenido**

**Campo:** Jurídico

**Área:** Derecho Laboral

**Aspecto:** Falta de aplicación de los derechos laborales que asisten a las mujeres trabajadoras embarazadas

### **Delimitación Espacial**

Esta investigación se realizó en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua, ubicada en el cantón Ambato.

### **Delimitación Temporal**

Este problema fue desarrollado con los datos del año 2010.

### **Unidades de Observación**

- Inspectoría de Trabajo de Tungurahua
- Inspectores de Trabajo
- Empleadores

- Trabajadores
- Abogados en libre Ejercicio Profesional

### **Justificación**

La importancia de esta investigación, radica para que se aplique lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador y en la legislación laboral, que proclaman la defensa de los sectores vulnerables y el principio conocido en materia laboral “In dubio pro operario” lo cual implica un proceso, que permita a que las personas que acudan a la administración de justicia, no se sientan desprotegidos.

La investigación se enfoca en los mecanismos, que deben tomarse para que los derechos que amparan a la mujer embarazada no sean conculcados, pues al no haber una correcta aplicación de la legislación laboral, se está atentando contra los derechos que les asisten a las trabajadoras.

Para lo cual se requiere, que las respectivas sanciones sean aplicadas y endurecidas.

El tema de investigación se fundamenta, a más de legislación nacional en tratados internacionales ratificados por nuestro país, allí radica su relevancia por constituir un asunto de interés social y jurídico, pues con su respectivo análisis se busca encontrar las causas que generan este problema, con el fin de obtener soluciones que contribuyan, a evitar índices de explotación laboral a mujeres embarazadas.

La pertinencia del tema, se halla en la factibilidad de la investigación, pues se cuenta con los medios investigativos suficientes, como legislación nacional e internacional, doctrina, acceso a medios tecnológicos, además, de recursos humanos y económicos necesarios para la investigación.

La aplicación del trabajo de investigación es factible y podrá ser ejecutada a conforme la ley avanza, con la finalidad de contribuir en beneficio de la sociedad y de los grupos de trabajadores vulnerables para que sus derechos con una afiliación justa y sobre todo alcanzable para todos y en especial para los trabajadores es una necesidad básica, recibir toda la atención posible en cuanto a sus derechos y garantías por lo que en la sociedad ecuatoriana existen varios grupos vulnerables.

## **Objetivos**

### **General**

- Indagar las causas que ocasionan la falta de aplicación de los derechos laborales que inciden en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas; en la Inspectoría de trabajo de Tungurahua

### **Específicos**

- Definir cómo influye la falta de aplicación de los derechos laborales en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas.
- Analizar el grado de aplicación de las normas laborales concernientes a las mujeres trabajadoras en estado de gestación.
- Plantear una Propuesta de solución del problema que se está investigando.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la Investigación**

Realizando un recorrido por las principales bibliotecas de las Universidades que ofertan la carrera de Derecho en la ciudad de Ambato, se puede observar que en la facultad de Jurisprudencia de la Universidad Técnica de Ambato no existe ningún tema relacionado con la falta de aplicación de los derechos laborales incide en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas; en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua en el año 2010.

Sin embargo, se pudo identificar investigaciones que se han realizado refiriéndose al derecho laboral concerniente a la mujer embarazada, tenemos la obra del Dr. Jorge Vásquez López en su libro “Derecho Laboral Ecuatoriano”, explica la protección especial, que otorga la Constitución y el Código de Trabajo a las mujeres embarazadas.

La Dra. Nelly Chávez de Barrera, en su libro “Manual de Derecho Laboral para trabajadores sociales” trata sobre las regulaciones especiales, sobre el trabajo de mujeres que contempla la legislación laboral.

Para la complementación de la investigación, tomamos como referencia el “Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana” del Dr. Fernando Andrade Barrero en el cual nos da una guía de la normativa legal, aplicable a nuestro tema de investigación, analizando desde el punto de vista jurídico – laboral, la maternidad y lactancia.

De la misma manera observamos como material de apoyo, las investigaciones realizadas por la Oficina Internacional de Trabajo en su libro “La protección de la maternidad en el trabajo”, en el cual se enfoca a analizar que acciones deben realizarse en cada país, en el marco de la contratación laboral a mujeres trabajadoras embarazadas. En la obra realizada por Margaret Maruani, Chantal Rogerat, Teresa Torns, “Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo”, se analiza la inserción de la mujer al trabajo profesional y al mercado laboral.

## **Fundamentación**

### **Filosófica**

El presente trabajo de investigación, se fundamentó en el paradigma crítico propositivo, en virtud que la investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, y el análisis de los resultados de la misma fue de tipo deductivo.

Su criterio de verdad fue la práctica apoyada científicamente. Por tanto un proceso organizado y sistemático, fundamentado en la concepción científica de la realidad, en la que los problemas del ser humano y la naturaleza se explicaron a partir de la contradicción, el cambio, la contextualización y análisis del mundo como totalidad y de la realidad como fuente infinita de fenómenos.

### **Axiológica**

La presente investigación buscó el desarrollo integral del ser humano, basado en la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la honradez, la solidaridad, el desarrollo de la inteligencia emocional y el sentido de equidad, con el fin de que formen su carácter y personalidad y estén en capacidad de administrar su vida acertadamente. Se buscó rescatar y resaltar los valores del ser humano, la sociedad y el medio político, con un enfoque a que se genere un cambio positivo que vaya en beneficio de la sociedad.

## **Epistemológica**

La Investigación fue asumida, desde un punto de vista epistemológico de totalidad concreta, aplicaremos como método inductivo, con visión analítica de las causas que originan la no aplicación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras embarazadas.

## **Ontológica**

Es de fundamentación ontológica por los cambios ocurridos en la sociedad se hará necesario para estructurar el trabajo investigativo, al abordar las temáticas del derecho laboral de las mujeres trabajadoras, entonces fue un trabajo pluralista y multilateral, es decir, que se debió partir de una necesidad o problema social general, que constituye el punto de partida.

## **Legal**

El trabajo de investigación se sustentó en los siguientes cuerpos legales:

### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

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

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

**Art 332.-**“...El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas o hijos, derecho de maternidad, lactancia, y el derecho de licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos...”

## **CÓDIGO DE TRABAJO**

**Art. 92.- Garantía para parturientas.-**“...No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo...”

**Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.-**“...No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa de embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubran en forma igual o superior los amparos previstos en este Código...”

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

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

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

**Art 155.- Guardería infantil y lactancia.**-“...En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio. En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes. Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan...”

**Art 156.- Otras sanciones.**- “...Salvo lo dispuesto en el artículo 148, las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con el artículo 628 de este Código, y las violaciones sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes serán sancionadas de conformidad con lo previsto en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará en caso de reincidencia.



El producto de la multa o multas se entregará al menor o a la mujer perjudicados.

La policía cooperará con el Inspector del Trabajo y más autoridades especiales a la comprobación de estas infracciones...”

**Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.-**

“...Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor...”

**LEY DE AMPARO LABORAL DE LA MUJER**

**Art 4.-**“...Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, para el cumplimiento de la presente ley...”

### Categorías Fundamentales

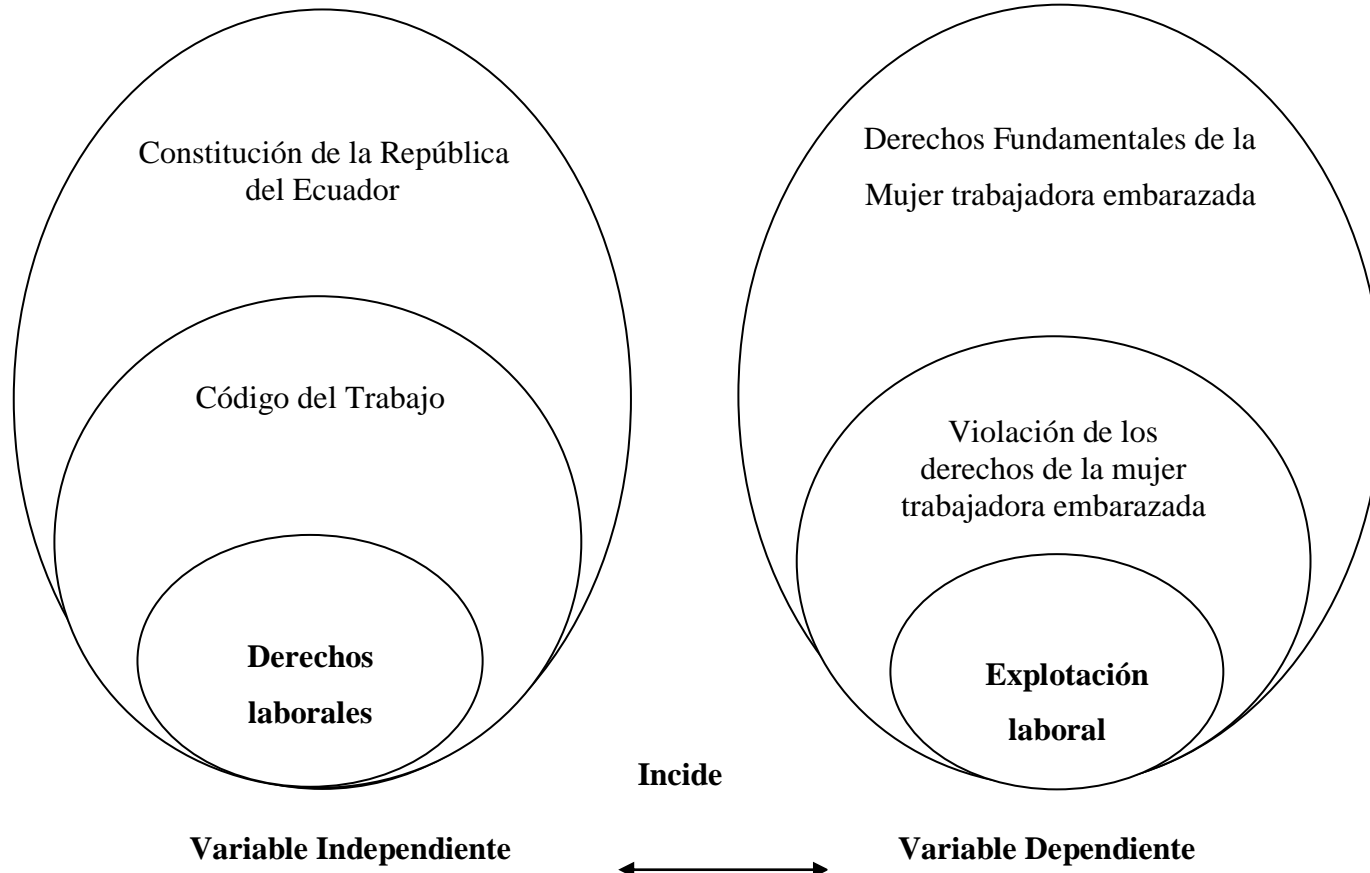


Gráfico No.2  
Fuente: Investigador  
Elaborado por: Investigador

**Constelación de Ideas de la Variable Independiente**

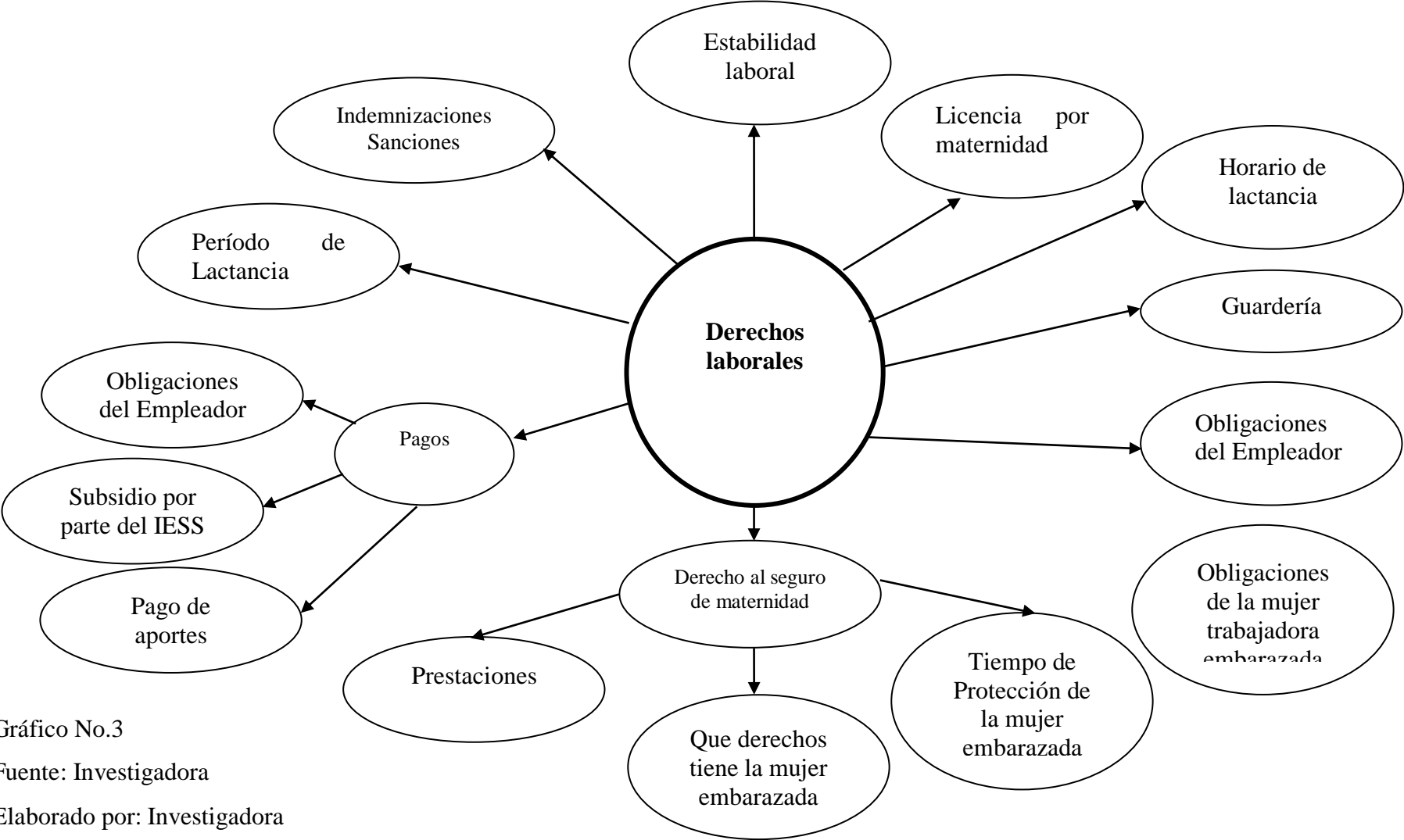


Gráfico No.3  
Fuente: Investigadora  
Elaborado por: Investigadora

### Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

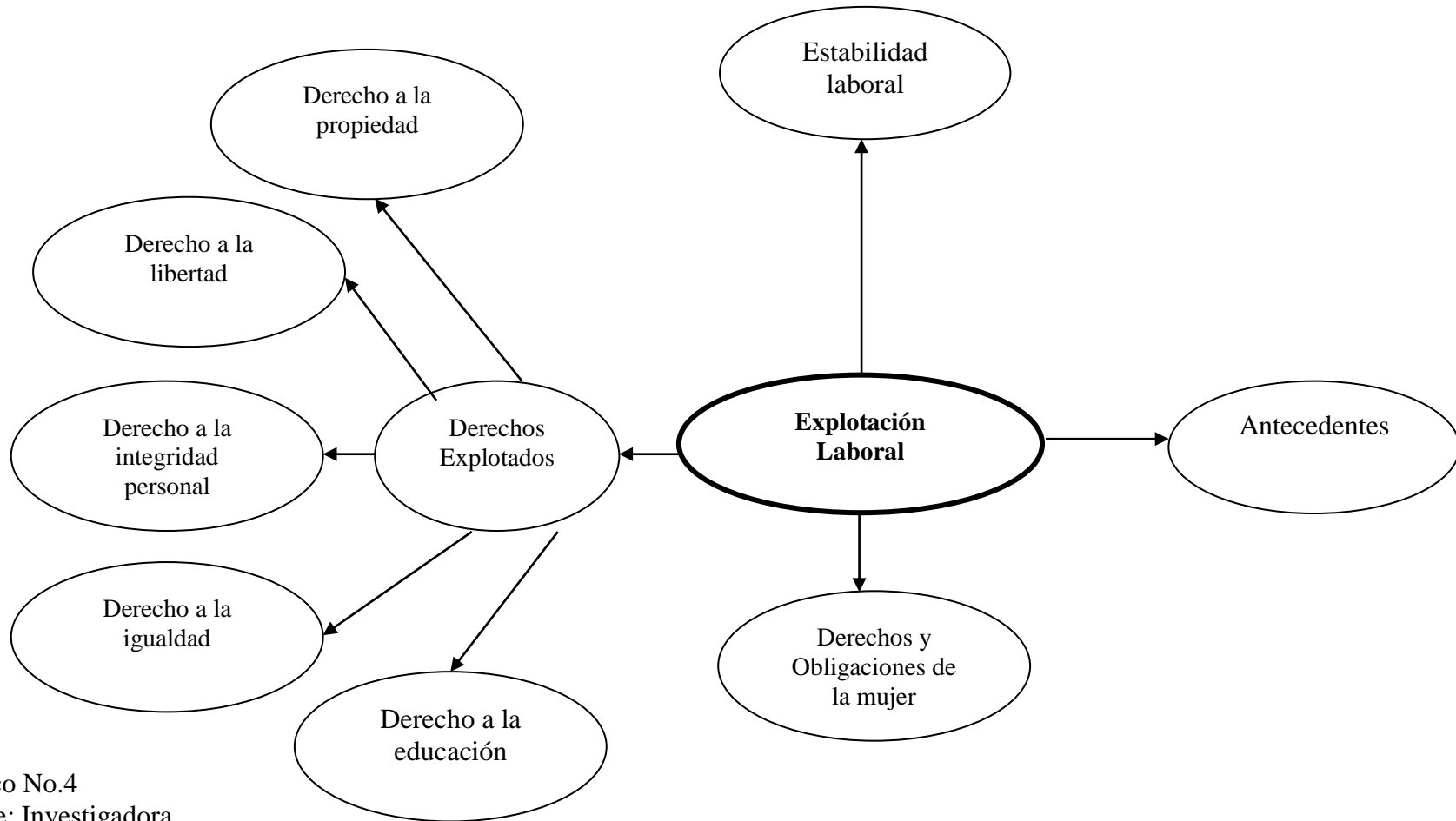


Gráfico No.4  
Fuente: Investigadora  
Elaborado por: Investigadora

## Variable Independiente

### Constitución de la República del Ecuador

No cabe duda que la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho a la libertad de contratación por parte de las personas que habitan en el país. Pero, junto a dicha premisa hay que agregar otra que establece que los derechos y su ejercicio no son absolutos, sino que, por el contrario, son limitados en base a las prescripciones de las leyes, límites éstos impuestos en aras del bien común de la sociedad.

La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades es todavía dura y está vigente; las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el público y se mantienen no sólo respecto de la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, en la de ocupar puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

Como todo análisis jurídico, éste debe partir necesariamente de la Constitución de la República del Ecuador, como el Art. 33, que manifiesta: *“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”*.

Con mayor énfasis y profundidad, la misma Constitución al tratar sobre los derechos económicos, sociales y culturales que garantiza a todas las personas que habitan en el Ecuador, establece que el Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades entendiéndose que el hombre, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Esa misma norma constitucional, establece que el Estado velará por el respecto de los derechos laborales y reproductivos de la mujer, en su afán por mejorar las condiciones económicas de su trabajo, especialmente, en el caso de la mujer gestante y en el período de lactancia de la mujer trabajadora, rematando, por último, con una prohibición, a título general respecto de cualquier tipo de discriminación laboral que se ejecute o pretenda ejecutar respecto de la mujer trabajadora, conforme al Art. 57 que dice textualmente: *“El Estado garantizará la aplicación de estos derechos colectivos sin discriminación alguna, en condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.”*

### **Código del Trabajo**

Dentro del contexto de la normativa infra constitucional, el Código del Trabajo garantiza en su artículo 35 la capacidad de contratación laboral de la mujer, la cual, sólo requiere tener capacidad civil para obligarse y, por ende, para celebrar contrato de trabajo sin necesidad de que el marido apruebe, consienta o convalide el negocio jurídico laboral.

Por otro lado, tratándose del contrato de enganche para el exterior del país, esto es, para el caso de los trabajadores que son contratados para prestar sus servicios lícitos y personales en el extranjero ya no rige la prohibición para que en este tipo de modalidad laboral puedan ser contratadas las mujeres, prohibición esta que existía antaño y que fue derogada en pos de ese equilibrio de oportunidades entre el hombre y la mujer que la normativa laboral pretendió, existiendo tan solo esa prohibición para el caso de los menores de edad.

Por otro lado, el artículo 42 que trata de las obligaciones que tiene el patrono respecto de sus trabajadores, establece en su numeral 13 que aquellos, es decir, los patronos o empresarios, deberán tratar con la debida consideración a sus trabajadores, no infiriéndole maltrato de palabra o de obra; es esta la base legal la que, sin perjuicio, de la aplicación supletoria del Código Civil (artículo 6 del Código del Trabajo) sirve de sustento para todo tipo de reclamo que pueda

plantear una trabajadora frente al caso de un acoso sexual sufrido por acción del empresario o de su representante, debiendo atender inmediatamente tales reclamaciones de conformidad con lo prescrito en el numeral 15 del mismo artículo. Por último, tratándose del artículo 42 del Código del Trabajo el patrono deberá contratar el porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje éste que será establecido por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, artículo 124 del mismo cuerpo legal.

Congruente con la protección a la maternidad que se hace a la mujer trabajadora, el artículo 152 del Código del Trabajo prohíbe la actividad laboral del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores al parto y diez semanas posteriores al mismo; para tales efectos, y para gozar de la protección de estabilidad a la que se refiere el inciso tercero del artículo 154 del Código del Trabajo, la trabajadora embarazada deberá comprobar su estado de gravidez mediante el certificado médico otorgado por un galeno del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y, a falta de éste, por cualquier otro facultativo.

Es importante mencionar que en el caso de desahucio o despido de una trabajadora en estado de embarazo, fuera de los casos en los que se solicite el correspondiente visto bueno al tenor del artículo 172 del Código del Trabajo, aquellos hechos (el despido o el desahucio) serán sancionados con una indemnización especial, adicional a las generales, equivalente a un año de remuneración.

Es importante mencionar también que, al respecto, hay la necesidad de una reforma legal que mejore la protección de la mujer trabajadora, en especial, en su situación post-parto, puesto que, la protección que establece el Código del Trabajo, a través de su artículo 153, sólo se circunscribe a las dos semanas anteriores y diez posteriores al parto, quedando desprotegida materialmente la trabajadora al reincorporarse a su puesto de trabajo, pues en este momento queda libre el patrono para dar por terminado el vínculo laboral, debiéndole tan sólo abonar las indemnizaciones generales.

En muchos países a la mujer trabajadora sí se la protege en su situación post- parto, castigando duramente al patrono que, con períodos que fluctúan, según las diversas legislaciones, entre seis meses a un año después del parto, pretenda dar por terminado el vínculo laboral por motivo del embarazo y parto.

Todo tipo de infracción a los derechos laborales de la mujer, de conformidad con el artículo 156 del Código del Trabajo, faculta a que ésta plantee una denuncia ante la autoridad administrativa laboral pertinente, esto es, el Inspector Provincial del Trabajo, quien, de encontrarla fundamentada procederá a sancionar al patrono con la multa de rigor, la cual podrá doblarse en los casos de reincidencia.

Dentro del afán perseguido por el Estado ecuatoriano de combatir toda forma de discriminación laboral que afecte a la mujer, se publicó en el Registro Oficial No. 124 del 6 de febrero de 1997 la denominada Ley de Amparo Laboral de la Mujer, la misma que estableció la obligación de los empleadores de contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, el mismo que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo, conforme consta en el artículo 42, numeral 34 del mismo cuerpo legal.

Dicha Ley sanciona fuertemente a los empresarios que incumplan aquella obligación, imponiéndole multas que van de veinte a cien salarios mínimos vitales, sanción ésta a ser aplicada por parte del Inspector o Subinspector del Trabajo y, en caso de reincidencia, se podrá disponer la clausura del local o negocio hasta que se cumpla con la obligación de contratación antes aludida. Por otro lado, dicha Ley de Amparo Laboral de la Mujer extendió su protección al hecho de que en las Cortes Superiores, Juzgados, Notarías y Registros, por lo menos, el 20% de sus miembros sean mujeres.

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



## **Derechos laborales**

### **Estabilidad laboral**

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

*Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.*

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

### **Licencia por maternidad**

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

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

## **Horario de lactancia**

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

*Art. 155.- “En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes”.*

Es importante aclarar que los 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 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 9 meses de nacida o nacido.

## **Guardería**

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

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

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

Lamentablemente en nuestro país, este derecho es muy minimizado y en ocasiones no es tomado en cuenta por las empresas privadas (salvo poquísimas excepciones), las únicas empresas que prestan adecuadamente este servicio son las empresas o instituciones públicas. Sin embargo está en los mismos trabajadores exigir el cumplimiento de este derecho y reclamar ante las autoridades de trabajo su cumplimiento, ya que ellos deberán ser los que a su vez ejerzan la presión respectiva para que las empresas brinden este servicio a sus trabajadores o impongan las multas respectivas tal como lo estipula la Ley.

### **Licencia por paternidad**

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

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

Un dato importante, es que si la madre por cualquier motivo muere durante el parto o dentro de las doce semanas de licencia, el padre podrá hacer uso del tiempo que le faltare a la madre si no hubiese fallecido, esto con la finalidad de que el niño no quede desamparado en sus primeros 3 meses de vida y tenga las atenciones adecuadas por parte de su padre.

La licencia por paternidad es otorgada al padre generalmente cuando tiene formado un hogar o ha contraído matrimonio, sin embargo en los casos en que la pareja por cualquier motivo no tenga un hogar formado o no hayan contraído matrimonio, esta licencia será justificada por parte del padre ante su empleador con la partida de nacimiento mediante la cual se reconoce al niño o niña que ha nacido.

Este hecho es exigido por las empresas para comprobar que efectivamente quien hizo uso de esta licencia sea el padre del niño o niña.

### **Licencia por adopción**

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

### **Sanciones**

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

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

Se ha dado casos de despido intempestivo a la mujer embarazada cuando ni el empleador e incluso cuando la madre desconocía de su estado, en este caso no se aplica dicha indemnización ya que el estado de la madre era desconocido por el empleador y sobre todo por el facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social quien avala el estado de la madre. Por lo tanto la mujer que esté segura de su estado de gestación, deberá inmediatamente acercarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que un facultativo avale su estado mediante un certificado y pueda comunicar a su empleador de este particular para de esta manera poder gozar de todos los derechos que le asisten.

### **Obligaciones del Empleador**

- Conceder licencia a la mujer que se encuentre embarazada, dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.
- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora.
- 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 enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o el parto, y la incapacite para trabajar.
- No podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas señaladas en el Art. 153 numeral primero del Código del Trabajo.

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

### **Obligaciones de la mujer trabajadora embarazada**

- 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.
- En caso de despido intempestivo o desahucio la mujer trabajadora embarazada deberá justificar la fecha en que se inició el embarazo, con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

### **Derecho al seguro de maternidad**

#### **1. Prestaciones**

- El IESS concede a las aseguradas del Régimen General, las siguientes prestaciones:
- Asistencia obstétrica necesaria que comprenderá: la prenatal, del parto y puerperio;

- Un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas;
- 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; y,
- El servicio de canastilla maternal o su equivalente en dinero, fue suprimido por el Art. 5 de la Resolución C.I. 008, publicada en el Registro Oficial 52 de 22 de octubre de 1998.

## **2. Quienes tienen derecho**

Este derecho lo tienen las mujeres trabajadoras embarazadas que hubieran cubierto doce imposiciones mensuales obligatorias y consecutivas antes del parto.

## **3. 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**

### **1.- Obligaciones del Empleador**

En el caso de aseguradas que hagan uso de su descanso pre y post-natal, 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:

- 25% del sueldo o salario que percibe; y,
- 100% de las remuneraciones adicionales y beneficios sociales.
- NOTA: Si la mujer no hubiere cubierto el tiempo mínimo de aportaciones, el empleador deberá pagarle la remuneración completa.

## **2.- 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.
- 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 consideran 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.

## **3.- Pago de aportes**

- a) El 9.35% de aporte personal al IESS, lo cubrirá la trabajadora; y,
- b) El 11.35% lo cubrirá el empleador.

Estos aportes se pagarán mes a mes, como si la trabajadora no estuviera en período de licencia.

## **4.- Excepción**

El empleador no tendrá que pagar remuneración alguna por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el Art.153 del Código del Trabajo, salvo el caso de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.



## **Periodo de Lactancia**

Las empresas que no dispongan de una guardería infantil, durante los nueve meses posteriores al parto, esto es hasta que el niño cumpla 9 meses de nacido, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis horas, las mismas que se distribuirán de acuerdo con el contrato colectivo, el reglamento interno o por acuerdo entre las partes.

## **Indemnizaciones**

En caso de despido intempestivo o desahucio, según el Art. 154 del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

## **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 serán penadas con multas que será 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 perjudicada.

## **Variable Dependiente**

### **Derechos Fundamentales de las Mujeres Trabajadoras**

La problemática de los derechos humanos de las mujeres es a la vez la misma y distinta que la de los hombres. Como los hombres, las mujeres son víctimas de represión, tortura, desapariciones, hambre.

A su vez, las mujeres también pueden ser víctimas de métodos represivos particulares, tales como la violación sexual y el embarazo forzado y sin duda la discriminación cotidiana.

La situación de los derechos humanos de las mujeres ha sido evaluada por la Organización de Naciones Unidas desde hace aproximadamente 25 años. Desde entonces, cuatro Conferencias Mundiales de la Mujer han marcado la pauta a los Estados, acerca de los avances que debe haber en materia de respeto a los derechos económicos, sociales, cívico-políticos y culturales de las mujeres, en todas las geografías donde éstas habiten.

*Según la Página web: <http://www.derechos.org>*

Diferentes contextos, historias y niveles de desarrollo en la gran mayoría de países del globo, han evidenciado que cuando las mujeres elevan sus derechos democratizan sus sociedades. Siendo al contrario, que si aumentan sus niveles de pobreza, si se torna insoportable el aumento en la violencia e impunidad de género, si disminuyen los cargos de representación pública femenina, si se tolera la discriminación a las mujeres indígenas y no se avanza en legislaciones y políticas que normen sus derechos para favorecerlas, sin lugar a dudas, los países se alejan de los estándares mínimos deseables de desarrollo humano y de respeto a los derechos humanos.

### **Violación de los derechos de la mujer trabajadora embarazada**

Actualmente en Ecuador se llevan a cabo diálogos, debates y acciones vigorosas en el ámbito de los derechos de la mujer trabajadora embarazada. En sus observaciones del 19 de marzo de 2007, el Gobierno informó a la Comisión que había incorporado en su Plan Nacional de Desarrollo un conjunto de políticas y metas basado en las prioridades establecidas durante la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995-2005), dirigidas a disminuir la pobreza, eliminar la violencia contra la mujer e incrementar la participación de la mujer en el desarrollo, la política y en el proceso de la toma de decisiones.

La Dirección Nacional de la Mujer ha diseñado un conjunto de políticas para promover la igualdad de oportunidades de la mujer, las cuales tienen carácter normativo para el sector público y sirven como referencia para el sector privado. La Dirección de la Mujer Rural del Ministerio de Agricultura y Ganadería, con la cooperación de organizaciones internacionales y no gubernamentales, ha impulsado varios programas destinados a capacitar a la mujer rural y proporcionar la asistencia necesaria para iniciar proyectos comunitarios que les permitan elevar su nivel de vida. El Gobierno caracterizó la actitud del sector público como habiendo experimentado un cambio positivo en favor de la aplicación de las normas para proteger los derechos de la mujer.

En la práctica, aunque la condición de la mujer ante la ley ecuatoriana y ante la sociedad ha evolucionado, persiste el trato discriminatorio en algunos casos, lo que entorpece la capacidad de la mujer para disfrutar sus derechos humanos cabalmente y en condiciones de igualdad. Las mujeres y los niños llevan una carga desproporcionada de los efectos de la pobreza que aqueja a la mayoría de la población. En el campo de la educación, se ha observado que aunque las niñas asistieron a la escuela primaria y secundaria en números más elevados que los niños, un mayor número de varones recibieron educación superior. Además, se ha informado que aunque el Código Laboral estipula remuneración igual por trabajo de igual valor, en la realidad las mujeres habitualmente reciben salarios más bajos que los hombres que realizan el mismo trabajo.

## **Explotación laboral**

### **Antecedentes**

Bravo Antonio Bel, La mujer en la historia, 2008, págs. 59: “Aunque existe gran diversidad, dependiendo del tipo de sociedad matriarcado, patriarcado, cazadores recolectores, agrícola, etc., y de la filiación, puede decirse que desde la prehistoria, las mujeres, como los varones, han asumido un papel cultural particular normalmente diferenciado”.

Entonces en las sociedades de caza y recolección, las mujeres casi siempre eran las que recogían los productos vegetales, mientras que los varones suministraban la carne mediante la caza. A causa de su conocimiento profundo de la flora, la mayor parte de los antropólogos creen que fueron las mujeres quienes condujeron las sociedades antiguas hacia el Neolítico y se convirtieron en las primeras agricultoras.

En 1942, durante la Segunda Guerra Mundial, una trabajadora labra piezas en un torno revólver para aviones en la fábrica de Consolidated Aircraft Corporation en Fort Worth, Texas, Estados Unidos. La incorporación de la mujer a trabajos tradicionalmente masculinos durante la Primera y Segunda Guerra Mundial ante la ausencia de hombres que estaban en el frente fue un paso decisivo para la incorporación plena de la mujer al mercado de trabajo. MacInnes John, Pérez Díaz, en su obra: *Sociological Review*, 2009 págs.262-265, dice: “En la Edad Media, los autores masculinos, pertenecientes a una estirpe, religiosos, tratadistas laicos y sobre todo, predicadores, hablaron de las condiciones y conductas que les exigen a las niñas, a las jóvenes y a las mayores”.

La conducta femenina fue pautada para cada momento y situación de la vida. Casi siempre la edad corresponde a un estado civil y a una función de acuerdo a ella. Tal es así que la mujer se representaba en la imagen de la novia, la prometida, la casada, la viuda, es decir, siempre ligada inexorablemente a un varón que debía responsabilizarse de ella y su conducta. El papel más importante atribuido a la mujer era el de esposa y madre.

Bravo Antonio Bel, *La mujer en la historia*, 2008, págs. 60: “En la historia reciente, las funciones de las mujeres han cambiado enormemente. La burguesía trajo consigo una nueva concepción de la familia donde la mujer desempeñaba un papel restringido al hogar. Hasta entonces la mujer había participado, aunque de modo distinto al hombre, en tareas de aprovisionamiento y trabajo para la supervivencia familiar fuera del domicilio u hogar”.

Las funciones sociales tradicionales de las mujeres de la clase media consistían en las tareas domésticas, acentuando el cuidado de niños, y no solían acceder a un puesto de trabajo remunerado.

Para las mujeres más pobres, sobre todo entre las clases obreras, esta situación era a veces un objetivo, ya que la necesidad económica las ha obligado durante mucho tiempo a buscar un empleo fuera de casa, aunque las ocupaciones en que se empleaban tradicionalmente las mujeres de clase obrera eran inferiores en prestigio y salario que aquellas que llevaban a cabo los varones.

Eventualmente, el liberar a las mujeres de la necesidad de un trabajo remunerado se convirtió en una señal de riqueza y prestigio familiar, mientras que la presencia de mujeres trabajadoras en una casa denotaba a una familia de clase inferior.

### **Derechos y Obligaciones de la mujer y de cualquier ser humano**

El Estado garantiza a todas y todos los habitantes del Ecuador el libre ejercicio y goce de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ningún tipo de discriminación, establecidos tanto en la Constitución Política, como en las declaraciones, pactos, convenios y otros instrumentos internacionales actuales.

Los derechos y garantías reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes serán directa e inmediatamente aplicables por y ante cualquier juez, tribunal o autoridad.

Esto significa que todas las personas tienen iguales derechos, no importa que sea mujer, hombre, mestizo, negro, indígena, niño, niña o adulto. Además, si el Ecuador ha ratificado convenios internacionales, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o el Pacto de derechos civiles y políticos, todo lo que allí se dice es aplicable a nuestro país.

## **Derechos explotados**

### **Derecho a la educación**

El Estado garantiza la libertad de enseñanza y cátedra. Desechará todo tipo de discriminación y promoverá la equidad de género. Se debe educar para el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, la equidad social y de género. Además, no pueden expulsar a las mujeres de un establecimiento educativo por estar embarazada o por no haber pagado la pensión mensual.

### **Derecho a la igualdad**

Todas las personas tienen que ser consideradas iguales y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.

### **Derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia**

Se prohíbe todo acto de tortura y violencia. Nadie puede golpear, insultar, agredir física, psicológica o sexualmente. El Estado debe prevenir, eliminar y sancionar la violencia, especialmente contra las mujeres, niños, niñas, adolescentes y personas de la tercera edad, porque todos tienen derecho a una vida sin violencia.

### **Derecho a la libertad**

Ningún ciudadano o ciudadana puede ser detenido ni llevado a prisión sin que exista la orden correspondiente dictada por un juez.

También tiene libertad para opinar, tener una creencia religiosa, cualquiera que sea, transitar por todo el país, contratar o asociarse con otras personas sin perjudicar a nadie.

### **Derecho a la propiedad**

El Estado garantiza igualdad de derechos y oportunidades a mujeres y hombres para acceder a recursos destinados a la producción, la propiedad y las decisiones sobre la administración de la sociedad conyugal; es decir, de los bienes que se han adquirido durante el matrimonio o la unión libre.

### **Derechos de usuarias/os y consumidoras/es**

El Estado reconoce el "derecho a disponer de bienes y servicios públicos y privados de óptima calidad; a elegirlos con libertad, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características". Los reclamos se los hace en la Defensoría del Pueblo. También los ampara la Ley de Defensa del Consumidor.

### **Síntesis de los derechos**

- **La mujer y sus derechos laborales**  
“Por una vida plena y de igualdad en la sociedad, te invito a que conozcas tus derechos y obligaciones laborales”
- **Igualdad**  
No se hará distinción por motivo de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social. Mujeres y hombres somos iguales ante la Ley.
- **Condiciones Generales De Trabajo**  
Son los términos laborales entre el trabajador y el patrón. En ningún caso pueden ser inferiores a los marcados en la Ley.

- **Jornada laboral**

Será de ocho horas diarias para turno diurno; siete para el nocturno; y siete y media para el mixto. Por circunstancias extraordinarias puede prolongarse en tres horas y no más de tres veces a la semana.

- **Obligaciones de las trabajadoras**

Cumplir con el horario y las tareas encomendadas. Obedecer las medidas de seguridad e higiene para evitar accidentes. En caso de suceder alguno, prestar auxilio. Conservar en buen estado los instrumentos de trabajo. Participar en las comisiones mixtas. Informar a los superiores en caso de embarazo o de padecer alguna enfermedad. Evitar el consumo de bebidas alcohólicas o drogas y presentarse a laborar en estado inconveniente.

- **Obligaciones Del Patrón**

Tratar con respeto a sus trabajadoras. Proporcionarles capacitación y adiestramiento.

Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene y con lo estipulado a favor de la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

### **Hipótesis**

H<sub>i</sub>: La falta de aplicación de los Derechos Laborales si incide significativamente en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas.

H<sub>o</sub>: La falta de aplicación de los Derechos Laborales no incide significativamente en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas.



## **Señalamiento de las Variables**

### **Variable Independiente**

- La falta de aplicación de los Derechos Laborales.

### **Variable Dependiente**

- Explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la Investigación**

La investigación tuvo un enfoque: crítico propositivo de carácter cuantitativo. Cuantitativo, porque se recabó información que fue sometida a análisis estadístico. Cualitativo porque se pretendió la comprensión de las causas y la explicación de los hechos que se investigó.

Se tomó en cuenta, la diferente legislación referente al tema de estudio, la bibliografía existente respecto la aplicación de la normativa legal laboral, con un análisis enfocado al proceso laboral, que se sigue ante la Inspectoría de Trabajo para el reclamo de derechos, el debido proceso y la correcta aplicación de las disposiciones Constitucionales relacionadas al tema planteado.

#### **Modalidades de la Investigación**

##### **Bibliográfica Documental**

El presente trabajo de investigación tiene el propósito de conocer la falta de aplicación de los derechos laborales que incide en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas; en la Inspectoría de trabajo de Tungurahua en el año 2010.

La investigación bibliográfica y/o documental ayudó a establecer memorias en una conjetura concreta que sirva de sustento para contribuir a tener información en relación a la variable independiente y a la variable dependiente.

El estudio de la presente investigación se basará teóricamente en documentos, libros, textos de diferentes autores, revistas de carácter jurídico e investigaciones como principales guías para definir principios y derechos, para lo cual nos fundamentaremos en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo, junto con la respectiva investigación en varios textos materia laboral, documentos y artículos publicados por las diferentes universidades y organizaciones que hayan hecho un análisis del tema de estudio y cualquier material escrito en el que se encuentren tópicos referentes al estudio en mención realizando asimilaciones en libros y documentos.

### **Campo**

Como complemento de nuestra investigación, se recabó información en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua, de esta manera se realizó un análisis, en forma directa con la realidad, para obtener la información necesaria de acuerdo con los objetivos planteados del proyecto.

### **Tipo de Investigación**

#### **Exploratorio**

Se desarrolló una contextualización, que condujo a la verificación de la hipótesis y al reconocimiento de las variables, así como también se hizo un sondeo del problema. Todo esto lo haremos con objetividad y con la mayor imparcialidad posible.

#### **Descriptivo**

Se comparó las causas para clasificar elementos, estructuras y modelos de comportamiento, con el fin de efectuar una caracterización de los resultados obtenidos dentro del campo de acción.

## Asociación de Variables

Se evaluó las variaciones del comportamiento de una variable en función de la otra variable, es decir, el análisis de correlación entre la variable independiente frente a la variable dependiente o viceversa, tomando en consideración el grado de relación que existe entre ellas, así como también la fijación de sus tendencias, en un contexto determinado.

## Población y Muestra

### Población

La investigación se realizó en un universo de estudio, mediante la aplicación de normas y principios referentes a la materia laboral. Encuestas, a personas involucradas en la problemática, como son inspectores de Trabajo, personal de la Inspectoría de Trabajo y trabajadoras.

**Cuadro No. 1: Población**

Personal	Frecuencia
Inspectores de Trabajo de Tungurahua	10
Empleadores	10
Trabajadoras mujeres embarazadas	10
Abogados en Libre Ejercicio Profesional	60
<b>Total</b>	90

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora.

## Operacionalización de las Variables

### Variable Independiente

**Cuadro No. 2:** Derechos laborales

Conceptualización	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Los Derechos laborales se refieren a conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores, trabajadores, las asociaciones sindicales.	Regula	Despido de mujeres embarazadas.	¿Conoce cuales son los derechos que tienen las mujeres trabajadoras embarazadas?	ENCUESTA A:  Empleadores.  Trabajadores.  Inspectores de Trabajo de Tungurahua  CUESTIONARIO.
	Derecho	Denuncias presentadas por mujeres embarazadas por violación de derechos laborales.	¿Cuántas denuncias se han presentado por violación de los derechos laborales a mujeres embarazadas en el periodo agosto 2010 a agosto 2011?  ¿Existen políticas de difusión de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras?	

Fuente: Investigadora

Elaborado: Investigadora

**Variable Dependiente**

**Cuadro No. 3: Explotación laboral**

<b>Conceptualización</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>
Explotación Laboral son las injusticias, vulneración de derechos, cometidas en el ámbito laboral.	Explotación laboral	Violación de derechos consagrados en la Constitución	¿Conocen los derechos laborales de las mujeres trabajadoras embarazadas?	ENCUESTA A:  Empleadores  Trabajadores  Inspectores Provinciales de Tungurahua  CUESTIONARIO.
	Vulneración de derechos	Debe haber mayor control por parte de las autoridades.	¿Qué mecanismos se debe efectivizar para bajar el índice de explotación laboral a mujeres trabajadoras embarazadas?  ¿Considera que es necesario endurecer las sanciones por la violación de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras embarazadas.	

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora.

## Técnicas e Instrumentos

### Encuesta

Dirigida a empleadores y trabajadores cuyo instrumento es el Cuestionario. Con las respuestas obtenidas a nuestras interrogantes, recolectaremos datos sobre los hechos y aspectos que tiene nuestro estudio, con la finalidad de conseguir de manera sistemática información sobre las variables de nuestra investigación.

### Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez vendrá determinada por la aplicación de la técnica de juicio de expertos con la intención de establecer el objeto de estudio de acuerdo a lo expresado en números

### Plan de Recolección de la Información

Cuadro No. 4

Preguntas Básicas	Explicación
1. ¿Para qué?	Para alcanzar objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Autoridades, Empleadores, Trabajadores
3. ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora
5. ¿Cuándo?	Septiembre - Octubre 2011
6. ¿Dónde?	Inspectoría de Trabajo de Tungurahua
7. ¿Cuántas veces?	Una vez
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas
9. ¿Con que?	Instrumentos: cuestionario
10. ¿En qué situación?	Oficinas de la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora

### **Plan de Procesamiento de la Información**

- Revisión Crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis)
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis, por medio de verificación estadística.
- Establecimientos de conclusiones y recomendaciones.



## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis de resultados estadísticos, definiendo tendencias o relaciones importantes acorde a los objetivos o las hipótesis; y, la Interpretación de los resultados, apoyados en el marco teórico de acuerdo a lo concerniente.

#### **Organización de Resultados**

Para efectos de cumplir con la metodología propuesta, donde se indica que es factible, en la investigación de campo se utilizó la encuesta las que fueron diseñadas para investigar a las personas que tienen conocimiento en la rama del derecho siendo estas:

- 10 Inspectores de Trabajo de Tungurahua
- 60 Abogados en Libre Ejercicio Profesional
- 10 Empleadores
- 10 Trabajadoras mujeres embarazadas

Se realizó la tabulación respectiva y las demás actividades que este capítulo requiere, para dar mayor significación a la propuesta que pretende establecer como resultado del trabajo.

A continuación se detalló los resultados obteniendo de las encuestas, las mismas que serán representadas mediante cuadros estadísticos, y el respectivo análisis e interpretación de acuerdo a cada pregunta formulada en el cuestionario.

## Encuestas

Encuestas aplicadas a los Inspectores de Trabajo de Tungurahua, a los Abogados en Libre Ejercicio Profesional, empleadores y Trabajadoras mujeres embarazadas.

### Pregunta

1.- ¿Ud. Considera que existe falta de la aplicación de los derechos de la mujer embarazada en los sistemas de justicia?

Cuadro No. 5 Falta de la aplicación de los derechos de la mujer embarazada

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	80	89%
No	10	11%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas  
Elaboración: Magaly Acosta

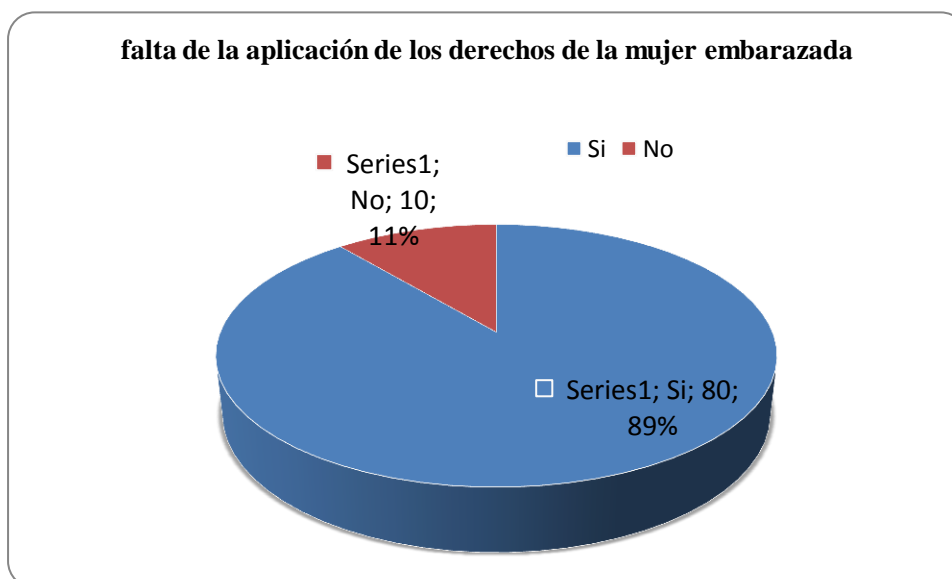


Gráfico No. 5 Falta de la aplicación de los derechos de la mujer embarazada

Fuente: Encuestas  
Elaboración: Magaly Acosta

### **Análisis de datos**

80 personas encuestadas que representan el 89% consideran que si existe falta de la aplicación de los derechos de la mujer embarazada en los sistemas de justicia; en tanto que 10 personas encuestadas que representa el 11% consideran que no existe falta de la aplicación de los derechos de la mujer embarazada en los sistemas de justicia.

### **Interpretación de datos**

Se desprende que la mayoría de personas encuestadas consideran que si existe falta de la aplicación de los derechos de la mujer embarazada en los sistemas de justicia, por esa razón existe desconfianza en el sistema judicial.

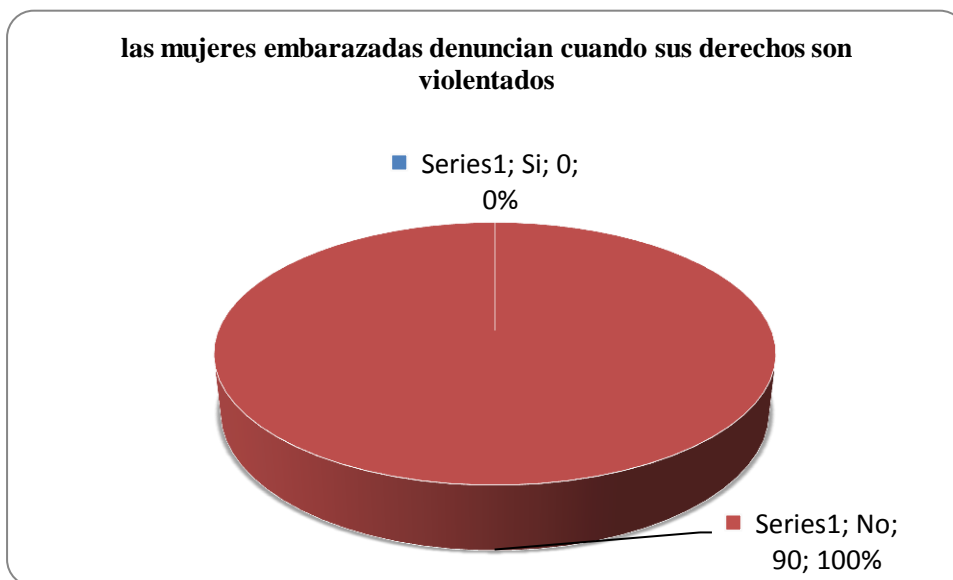
## Pregunta

2.- ¿Ud., considera que las mujeres embarazadas denuncian cuando sus derechos son violentados?

**Cuadro No. 6** las mujeres embarazadas denuncian cuando sus derechos son violentados

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	0	0%
No	90	100%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta



**Gráfico No. 6** Las mujeres embarazadas denuncian cuando sus derechos son violentados

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta

### **Análisis de datos**

La totalidad, es decir 90 personas encuestadas que representan el 100% consideran que las mujeres embarazadas no denuncian cuando sus derechos son violentados.

### **Interpretación de datos**

Se desprende que la totalidad de personas encuestadas consideran que las mujeres embarazadas no denuncian cuando sus derechos son violentados, por falta de conocimiento o por temeridad que emiten los empleadores.

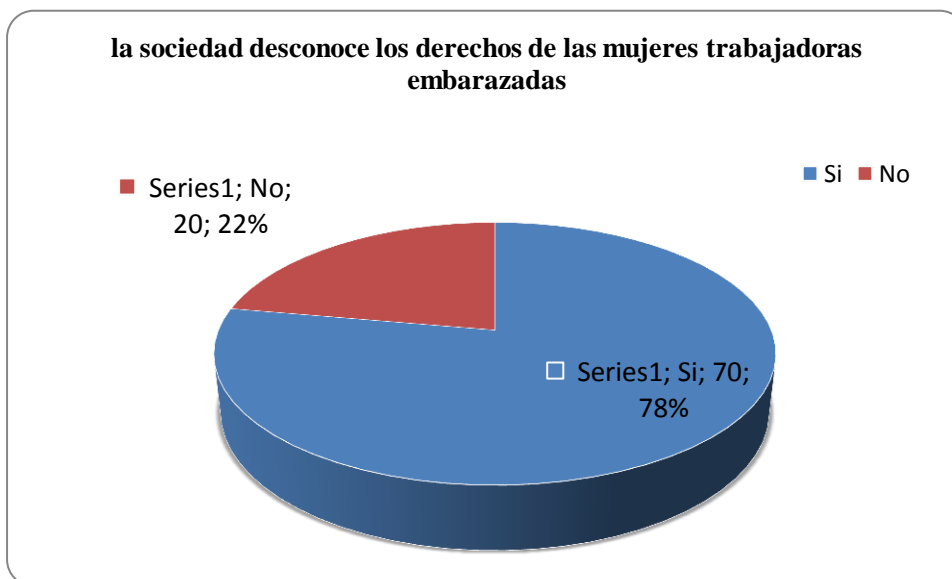
### Pregunta

3.- ¿Ud. Cree que la sociedad desconoce los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas?

**Cuadro No. 7** la sociedad desconoce los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	70	78%
No	20	22%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta



**Gráfico No. 7** La sociedad desconoce los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta

### **Análisis de datos**

70 personas encuestadas que representan el 78% creen que la sociedad si desconoce los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas; en tanto que 20 personas encuestadas que representa el 22% creen que la sociedad no desconoce los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas.

### **Interpretación de datos**

Se desprende que la mayoría de personas encuestadas creen que la sociedad si desconoce los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas, por lo tanto el mismo desconocimiento de las normas hace que no se pueda reclamar los derechos contemplados en la Constitución y demás cuerpos legales que están en vigencia en el Ecuador.

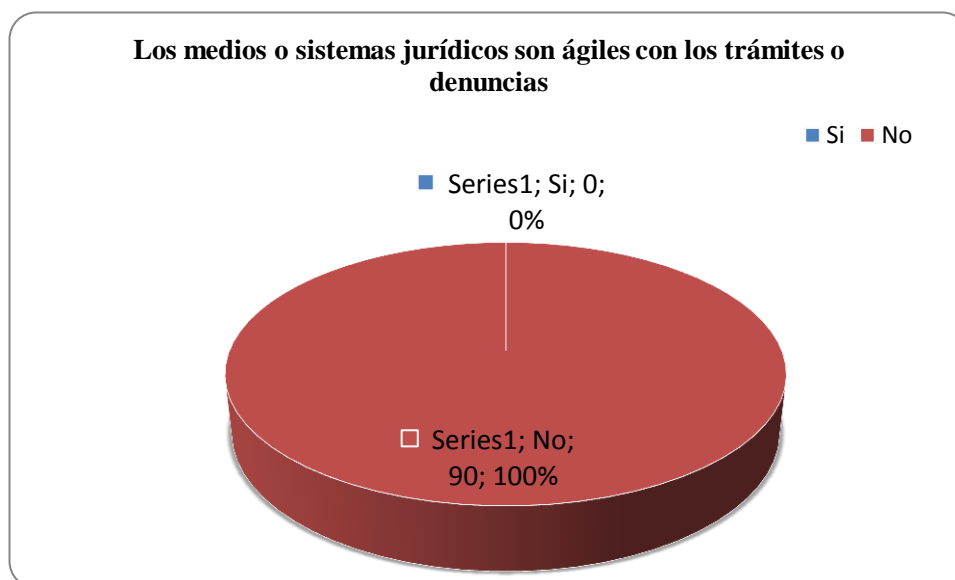
## Pregunta

4.- ¿Los medios o sistemas jurídicos son ágiles con los trámites o denuncias presentadas por las mujeres trabajadoras embarazadas?

**Cuadro No. 8** Los medios o sistemas jurídicos son ágiles con los trámites o denuncias

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	0	0%
No	90	100%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta



**Gráfico No. 8** Los medios o sistemas jurídicos son ágiles con los trámites o denuncias

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta



### **Análisis de datos**

La totalidad, es decir 90 personas encuestadas que representan el 100% consideran que los medios o sistemas jurídicos no son ágiles con los trámites o denuncias presentadas por las mujeres trabajadoras embarazadas

### **Interpretación de datos**

Se desprende que la totalidad de personas encuestadas consideran que los medios o sistemas jurídicos no son ágiles con los trámites o denuncias presentadas por las mujeres trabajadoras embarazadas, pero con el nuevo cambio de servidores judiciales cambie la realidad en los juzgados y en los sistemas judiciales, además otro factor para que no sean ágiles los trámites es por la extensa demanda que existe.

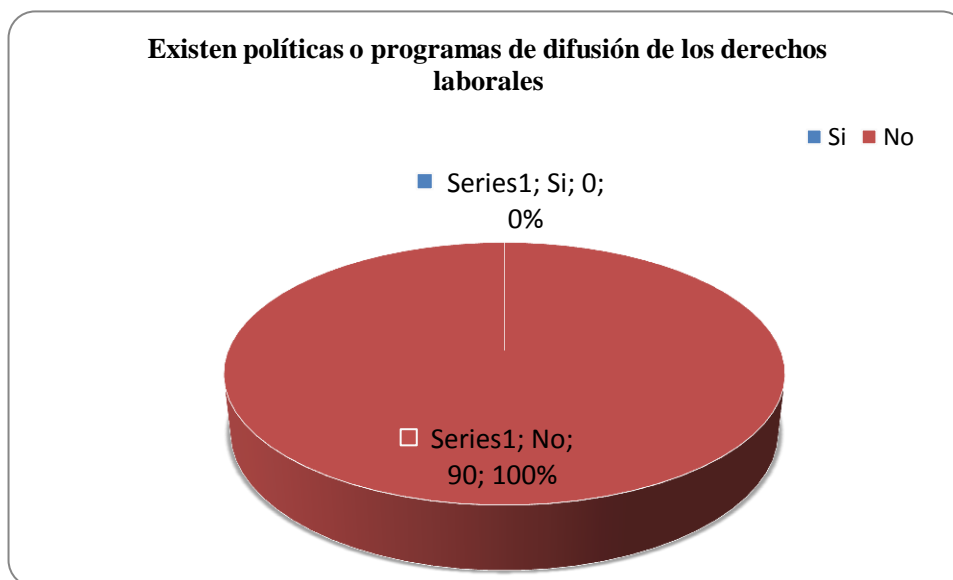
## Pregunta

5.- ¿Existen políticas o programas de difusión de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras?

**Cuadro No. 9** Existen políticas o programas de difusión de los derechos laborales

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	0	0%
No	90	100%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta



**Gráfico No. 9** Existen políticas o programas de difusión de los derechos laborales

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta

### **Análisis de datos**

La totalidad, es decir 90 personas encuestadas que representan el 100% creen que no existen políticas o programas de difusión de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras

### **Interpretación de datos**

Se desprende que la totalidad de personas encuestadas creen que no existen políticas o programas de difusión de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras, el gobierno ha creado programas especialmente laborales, pero en cuestión a los derechos de la mujer embarazada han quedado rezagados.

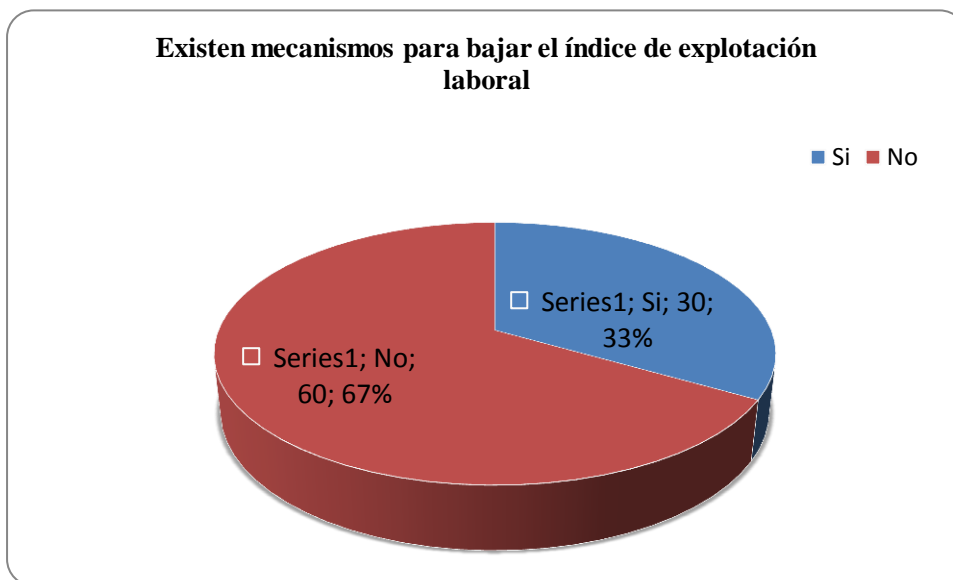
## Pregunta

6.- ¿Existen mecanismos para bajar el índice de explotación laboral a mujeres trabajadoras embarazadas?

**Cuadro No. 10** Existen mecanismos para bajar el índice de explotación laboral

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	30	33%
No	60	67%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta



**Gráfico No. 10** Existen mecanismos para bajar el índice de explotación laboral

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta

### **Análisis de datos**

30 personas encuestadas que representan el 33% creen que si existen mecanismos para bajar el índice de explotación laboral a mujeres trabajadoras embarazadas; en tanto que 60 personas encuestadas que representa el 67% creen que no existen mecanismos para bajar el índice de explotación laboral a mujeres trabajadoras embarazadas

### **Interpretación de datos**

Se desprende que la mayoría de personas encuestadas creen que no existen mecanismos para bajar el índice de explotación laboral a mujeres trabajadoras embarazadas.

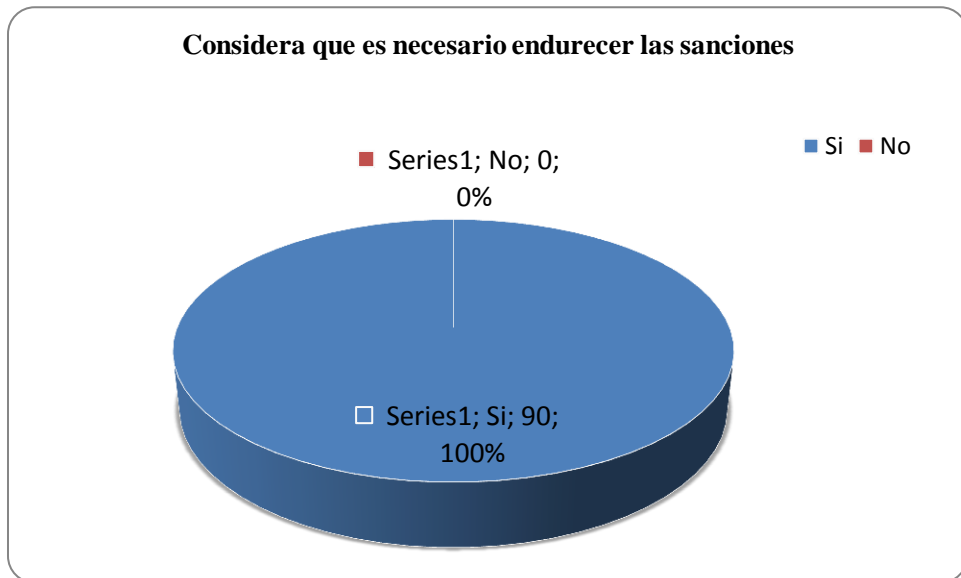
## Pregunta

7.- ¿Considera que es necesario endurecer las sanciones por la violación de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras embarazadas?

**Cuadro No. 11** Considera que es necesario endurecer las sanciones

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	90	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta



**Gráfico No. 11** Considera que es necesario endurecer las sanciones

**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Magaly Acosta

### **Análisis de datos**

La totalidad, es decir 90 personas encuestadas que representan el 100% considera que es necesario endurecer las sanciones por la violación de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras embarazadas

### **Interpretación de datos**

Se desprende que la totalidad de personas encuestadas considera que es necesario endurecer las sanciones por la violación de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras embarazadas, para que de esa manera se pueda respetar los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas.

## 4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

### Comprobación de la hipótesis con el Chi Cuadrado

Hi: La falta de aplicación de los Derechos Laborales si incide significativamente en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas.

Ho: La falta de aplicación de los Derechos Laborales no incide significativamente en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas

### Selección del nivel de significación

Para la verificación hipotética se utilizará el nivel  $\alpha = 0.05$

### Especificación Estadística

Se trata de un cuadrado de contingencia de 4 filas por 2 columnas con la aplicación de la siguiente formula estadística

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

$X^2$  = Chi cuadrado

$\Sigma$  = Sumatoria

O = Frecuencias Observadas

E = Frecuencias Esperadas



## Especificación de las regiones de Aceptación y Rechazo

Para decidir primero determinamos los grados de libertad (gl) con el cuadro formado por 4 filas y 2 columnas

$$\alpha = 0.05$$

$$gl = (c-1)(h-1)$$

$$gl = (4-2)(2-1)$$

$$X^2_t = 7,81$$

## RECOLECCIÓN DE DATOS Y CÁLCULOS ESTADÍSTICOS

**Cuadro No 12** Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS		SUBTOTAL
	SI	NO	
1. ¿Ud. Considera que existe falta de la aplicación de los derechos de la mujer embarazada en los sistemas de justicia?	80	10	90
2. ¿Ud., considera que la mayor parte de mujeres embarazadas no denuncia cuando sus derechos son violentados?	0	90	90
4. ¿Los medios o sistemas jurídicos son ágiles con los tramites o denuncias presentadas por las mujeres trabajadoras embarazadas?	0	90	90
7. ¿Considera que es necesario endurecer las sanciones por la violación de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras embarazadas?	90	0	90
<b>SUBTOTALES</b>	170	190	360

**Fuente:** Chi Cuadrado  
**Elaborado Por:** Magaly Acosta

**Cuadro No 13** Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS		SUBTOTAL
	SI	NO	
1. ¿Ud. Considera que existe falta de la aplicación de los derechos de la mujer embarazada en los sistemas de justicia?	42,5	47,5	90
2. ¿Ud., considera que la mayor parte de mujeres embarazadas no denuncia cuando sus derechos son violentados?	42,5	47,5	90
4. ¿Los medios o sistemas jurídicos son ágiles con los trámites o denuncias presentadas por las mujeres trabajadoras embarazadas?	42,5	47,5	90
7. ¿Considera que es necesario endurecer las sanciones por la violación de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras embarazadas?	42,5	47,5	90
<b>SUBTOTALES</b>	170	190	360

**Fuente:** Chi Cuadrado

**Elaborado Por:** Magaly Acosta

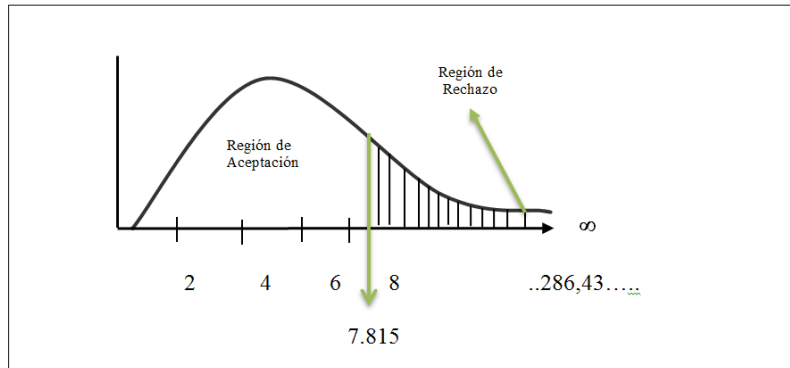
**Cuadro No 14** Cálculo de  $X^2$

O	E	O-E	(O-E) <sup>2</sup>	(O-E) <sup>2</sup> /E
80	42,5	37,5	1406,25	33,08
10	47,5	-37,5	1406,25	29,60
0	42,5	-42,5	1806,25	42,5
90	47,5	42,5	1806,25	38,02
0	42,5	-42,5	1806,25	42,5
90	47,5	42,5	1806,25	38,02
80	42,5	37,5	1406,25	33,08
10	47,5	-37,5	1406,25	29,60
360	360			<b>286,43</b>

**Fuente:** Chi Cuadrado

**Elaborado Por:** Magaly Acosta

## REPRESENTACIÓN GRÁFICA



**Gráfico N° 12** Chi Cuadrado

**Fuente:** Datos de la Encuesta

**Elaborado Por:** Magaly Acosta

### Decisión

Como  $x^2_t$  tabulado 7,81 es menor que al chi cuadrado tabulado  $X^2_c$  es el 286,43 se acepta la  $H_1$ , es decir: La falta de aplicación de los Derechos Laborales si incide significativamente en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

Como conclusión al trabajo de investigación, existe desconocimiento de las normas jurídicas contempladas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, y la ley Amparo Laboral, con respecto a los derechos y Garantías que protegen a la mujer trabajadora embarazada.

Las mujeres embarazadas y las que se encuentran en el periodo de lactancia son especialmente sensibles a la exposición a riesgos laborales y a condiciones de trabajo implican consecuencias negativas para el embarazo y el desarrollo del feto también la mayoría de las mujeres trabajan de pie o levanta cargas pesadas con frecuencia durante el embarazo en el ejercicio de su trabajo remunerado.

Además de todos los problemas que afectan a las sociedades, la Inspectoría del Trabajo, es una parte pequeña del problema, un altísimo porcentaje de las mujeres embarazadas trabajadoras son despedidas por su estado de gravidez y por ende no lo denuncian, asumen su despido como un hecho natural y no realizan ningún tipo de reclamación.

Numerosas organizaciones, dentro y fuera del sector público, están empeñadas en lograr una toma de conciencia social de los derechos de la mujer y en fomentar reformas jurídicas, y se han logrado avances importantes en las esferas de la educación, la salud y el empleo.

## **Recomendaciones**

De la lectura y análisis del informe de gestión de la Inspectoría del Trabajo de ciudad de Ambato, es indicativo que se procure dar a conocer los derechos de la mujer trabajadora en las instituciones públicas y privadas, inducir que todos tienen derechos y por ende la mujer trabajadora tiene una protección especial cuando está en estado de gravidez.

La sociedad ecuatoriana, especialmente la mujer trabajadora ambateña, debe reclamar y como en la carta magna establece los principio de la solidaridad humana y social, de la corresponsabilidad, libre de pensamiento e independiente ante los intereses económicos y políticos, que promuevan e impulsen la igualdad, la justicia social como única manera de lograr un desarrollo humano sustentable.

El Estado ecuatoriano debe adoptar medidas para garantizar el respeto a los derechos a la libertad personal y a una vida libre de violencia a las mujeres embarazadas y garantizar la eficacia e idoneidad de la garantía constitucional sin discriminación, en los casos en que se lo interponga cuando han sido ilegal y arbitrariamente privadas de la libertad.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **TEMA**

Ley de Amparo Laboral de la Mujer.

#### **Datos Informativos**

##### **Nombre de la Investigadora**

Magaly Lorena Acosta Sánchez

##### **Tiempo de Ejecución**

Un Año      Inicio: Mayo 2011      Fin: Mayo 2012

##### **Beneficiarios**

Sociedad Ecuatoriana

##### **Financiamiento**

El financiamiento de esta investigación corresponderá en su totalidad al investigador, un costo de 1500,00 USD.

##### **Equipo Técnico Responsable**

- La Investigadora: Magaly Lorena Acosta Sánchez

- Asambleaístas o comisión especial.

### **Antecedentes**

En los últimos años, el Ecuador inició el proceso de incorporación de la mujer en la vida política, social y económica, acompañado por la sanción de leyes que garantizan sus derechos en tales ámbitos. Así mismo, se crearon organismos públicos dedicados a la promoción de la perspectiva de género a nivel nacional.

La incorporación de la mujeres embarazadas en el trabajo, respondió a factores externos tales como un contexto internacional favorable, la firma de tratados internacionales sobre derechos humanos y género por parte del gobierno ecuatoriano, la lucha de las mujeres por igualdad de oportunidades y, finalmente, a la paulatina aceptación de la importancia de su rol dentro del ámbito económico del país.

Sin embargo, al tratarse de una investigación especialmente de mujeres trabajadoras embarazadas, no se quiere dejar de lado a todas las mujeres por esa razón es importante realizar los cambios para todas las mujeres con o sin estado de gravidez, en la cual, la asignación de roles según los parámetros de oportunidad relativamente más igualitaria.

### **Justificación**

Como se ha establecido la falta de tipicidad clara para los derechos específicos de las mujeres es conveniente contar con una normativa legal que controle y regule los derechos y garantías de las mujeres.

En cuanto a la judicialización del derecho que tiene la mujer para reclamar todo tipo de afectación a sus derechos laborales, vale la pena mencionar que:

1. Atendiendo a la prescripción contenida en el artículo 42 del Código del Trabajo, todo patrón debe atender las reclamaciones laborales interpuestas por los trabajadores.
2. En los medios colectivos de trabajo y, en especial, en la práctica, aquellos que cuenten con un organismo sindical; la presencia del Comité Obrero Patronal es común, debiendo dicho organismo, atender las reclamaciones que se planteen por parte de los trabajadores respecto de violaciones a los derechos de los trabajadores, especialmente. Dicho organismo, conformado paritariamente por empleadores y trabajadores, establecerá las recomendaciones del caso y, de serlo pertinente, “recomendará” el ejercicio de las acciones legales pertinentes.
3. Paralelo a lo anterior, existe el derecho del trabajador a plantear el correspondiente visto bueno que, en el presente caso, podría tener como fundamento las injurias graves que le hayan inferido el empleador o sus representantes al trabajador o por una disminución indebida a la remuneración, siempre y cuando esta haya sido por consideraciones a su sexo.
4. No está de más indicar que el trabajador siempre tendrá expedita la posibilidad de plantear el correspondiente juicio laboral.
5. Todo lo anterior es sin perjuicio de que, durante el transcurso de la relación laboral se puedan plantear denuncias contra el empleador infractor ante la Inspectoría del Trabajo, la cual, como sabemos, podrá interponer sanciones (multas contra el empleador infractor).

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



## **Objetivos**

### **General**

- Aprobación de una nueva Ley de Amparo Laboral de la Mujer, para que regule y controle los derechos específicos de las mujeres.

### **Específicos**

- Establecer claramente garantías de las mujeres Trabajadoras embarazadas
- Establecer los parámetros de la ley.

## **Análisis de Factibilidad**

La propuesta planteada es factible ya que se ha considerado todos los aspectos que tienen relación con el problema, con la finalidad de dar una solución eficaz y puede ser aplicada en la realidad que vive la sociedad, ya que los derechos de las personas no solo se reconozcan si no que exista garantías para su cumplimiento, y más aún cuando se trata del derecho de seguridad jurídica reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador.

## **Fundamentación teórica**

### **La mujer en la familia**

El matrimonio se fundamenta en el consentimiento de los contrayentes y la igualdad de derechos, obligaciones y capacidad legal de marido y mujer. La unión de hecho tiene los mismos efectos que el matrimonio en cuanto a la propiedad conjunta de los bienes que se adquieran y la presunción de paternidad, siempre que la mujer y el hombre no tengan vínculo matrimonial con otra persona que hayan estado juntos por al menos dos años seguidos.

El Estado protege el matrimonio, la maternidad, el haber familiar y apoya a las mujeres jefas de hogar.

### **La mujer en la sociedad**

La mujer está llamada a desempeñar un papel clave en la sociedad, conjugando sus funciones profesionales con las de madre y esposa. Un trinomio difícil de equilibrar al que sólo la sensibilidad y la capacidad femenina puede responder con excelencia.

### **La mujer en el trabajo público, privado y doméstico**

El trabajo es un derecho, nadie puede prohibir a la mujer que trabaje, si lo quiere hacer. El Estado apoya el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos. Se prohíbe la discriminación laboral; por tanto, el empleador no podrá pagar menos que a un hombre, si desempeña el mismo trabajo. Tampoco podrá pedir que firme una renuncia.

Al momento que la contrata exigir que sea soltera, no obligarla a que no se embarace, o despedirla si está embarazada. Además, se vigila que se respeten los derechos laborales y reproductivos de la mujer, y que tenga acceso a la seguridad social. Hay protección especial para las mujeres embarazadas y en período de lactancia, para las madres trabajadoras, informales, artesanas, jefas de hogar, viudas.

Se reconoce que el trabajo doméstico que realiza la mujer en el hogar todos los días (lavar, planchar, cocinar, barrer, cuidar a los hijos, arreglar la casa, etc.) es una labor productiva; es decir, que tiene un valor económico y ese trabajo que realiza sin pago es tomado en cuenta para compensar a la mujer cuando esté en situaciones de desventaja económica frente a su esposo o conviviente.

## **La mujer en la política**

Las mujeres, igual que los hombres, podemos elegir y ser elegidas para desempeñar cualquier cargo público, presentar proyectos de ley a la Asamblea Nacional, ser consultadas, controlar los actos de la función pública, revocar el mandato a los alcaldes, prefectos y asambleístas elegidos con nuestros votos.

Además, la participación de las mujeres y los hombres en las elecciones debe ser equitativa; por eso, en la Ley de Elecciones se establecen asignaciones de participación. Para el último proceso electoral, las listas de candidaturas debieron conformarse con al menos el 35% de mujeres, como principales, y el 35% como suplentes, en forma alternada y secuencial.

Este porcentaje debe ir aumentando en un 5% en cada proceso electoral general, hasta llegar al 50%. Si las listas de candidaturas no cumplen con esta obligación, no podrán ser inscritas.

## **La mujer en el Ecuador**

La situación de la mujer en el Ecuador ha sufrido profundas transformaciones en el último siglo. A los movimientos a favor del reconocimiento de sus derechos civiles y políticos se suman ahora las voces por la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales.

Uno de los principios permanentes de la política exterior del Ecuador es el respeto y promoción de los derechos humanos. Por ello, Ecuador forma parte de los tratados más importantes de promoción y protección de los derechos humanos, entre ellos las Convenciones sobre los derechos de la mujer.

**Desarrollo:**

**Ley de Amparo Laboral de la Mujer.**

Ley 000, Registro Oficial 124 de 6 de Febrero de 1997.

**Art. 1.-** Al artículo 41 del Código del Trabajo, agréguese el siguiente numeral:

"Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo, establecidos en el artículo 125, de este Código.

**Art. 2.-** Nota: Artículo derogado por Ley No. 1, publicada en Registro Oficial Suplemento 20 de 18 de Febrero del 2000.

**Art. 3.-** Al numeral 10 del artículo 23 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, agrégase el siguiente inciso:

"Las Cortes Superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales".

**Art. 4.-** Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, para el cumplimiento de la presente Ley.

**Art. 5.-** El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de esta Ley, será sancionado con multa de veinte a cien salarios mínimos vitales generales, que será impuesta al empleador por el Inspector o Subinspector del Trabajo. En caso de reincidencia, las mencionadas autoridades dispondrán la clausura del local o negocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal.

**Art. Final.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, y sus disposiciones prevalecerán sobre las que se le opongan.

Por lo que se debería derogar y aprobar una nueva ley que contenga lo siguiente:

## **Proyecto de Ley de Amparo Laboral de la Mujer**

LA ASAMBEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

### **CONSIDERANDO:**

Que la Constitución de la República del Ecuador, garantiza los derechos reproductivos, así como una protección prioritaria a la mujer durante el embarazo, parto y posparto.

Que debido al papel que ha venido la mujer en la sociedad a lo largo de la historia y a como se ha incrementado su desempeño en los últimos años, ya sea como ser humano, cabeza de familia y madre en los respectivos casos y sobre todo como trabajadora; resulta necesario que se reconozcan ciertos beneficios a su favor, por lo tanto amparados en Disposiciones Constitucionales, Convenios y Tratados internacionales. En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales expide la siguiente:

### **Título I**

#### **De la igualdad de derechos de hombres y mujeres**

#### **Capítulo I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Esta Ley regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, con fundamento

en la Ley aprobatoria de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

**Artículo 2.** El objeto de esta Ley es garantizar a la mujer el pleno ejercicio de sus derechos, el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades.

**Artículo 3.** Esta Ley se fundamenta en el reconocimiento de la igualdad jurídica de la mujer para todos los actos y negocios jurídicos, por lo que las leyes que aún mantengan normas que excluyan o atenúen su capacidad jurídica, son consideradas como discriminatorias a los efectos de ésta.

**Artículo 4.** El Estado garantizará la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres ante esta Ley, a través de políticas, planes y programas, sobre las bases de un sistema integral de seguridad social donde se asuman los aspectos de salud, educación, alimentación, recreación, trabajo y estabilidad laboral.

## **Capítulo II**

### **Del principio de igualdad y la no discriminación contra la mujer**

**Artículo 5.** El derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer, implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivo de su condición femenina, conforme al artículo 1° de esta Ley.

**Artículo 6.** A los efectos de esta Ley, se entenderá como "Discriminación contra la Mujer":

1. La existencia de leyes, reglamentos, resoluciones cualquier otro acto jurídico, cuyo espíritu, contenido o efectos, contengan preeminencia de ventajas o privilegios del hombre sobre la mujer.
2. La existencia de circunstancias o situaciones fácticas que desmejoren la

condición de la mujer y, aunque amparadas por el derecho, sean producto del medio, la tradición o la idiosincrasia individual o colectiva.

3. El vacío o deficiencia legal y reglamentaria, de un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos

**Artículo 7.** En los casos previstos en el artículo anterior, el Estado dictará las medidas generales o particulares pertinentes.

## **Título II**

### **De los derechos de la mujer**

#### **Capítulo I**

##### **De la formación igualitaria de los ciudadanos**

**Artículo 8.** El Estado proveerá los instrumentos para garantizar la formación igualitaria de los ciudadanos, bajo los conceptos de responsabilidad solidaria de derechos y obligaciones del hombre y la mujer.

**Artículo 9.** El Ministerio de Educación, en ejecución de este principio, procederá a:

1. Incorporar nuevos métodos de enseñanza desde el nivel preescolar, orientados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, eliminando así los prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres
2. Orientar y capacitar al personal docente en las prácticas educativas para la igualdad.
3. Promover la diversificación de opciones escolares y profesionales de los

sexos y asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a todas las formas de enseñanza.

4. Estimular la educación mixta para eliminar los estereotipos tradicionales de dependencia de la mujer y fomentar la responsabilidad compartida de derechos y obligaciones del hombre y la mujer, así como el principio de colaboración y solidaridad entre los sexos
5. Garantizar que los planes de estudio, los enfoques pedagógicos, los métodos didácticos, así como los textos, publicaciones y material de apoyo docente, contengan los principios y valores que expongan la igualdad entre hombres y mujeres, en relación con sus capacidades, el ejercicio de derechos y obligaciones, su contribución social e histórica porque todo contenido contrario a los principios enunciados, sea excluido de la actividad docente, pública y privada
6. Aplicar todas las medidas o correctivos necesarios para lograr la igualdad de oportunidades, tanto en la actividad pública como en la privada
7. Aplicar las medidas o correctivos necesarios para lograr la igualdad de oportunidades en los medios de comunicación social, como instrumentos esenciales para el desarrollo del proceso educativo, promoviendo un sistema educativo-cultural que oriente a la mujer y a la familia y refuerce sus valores.

**Artículo 10.** El Estado dictará las medidas necesarias para que todas las edificaciones e instalaciones de uso público dispongan de los servicios, equipamiento y facilidad que sean requeridos para su utilización por personas de uno u otro sexo.



## **Capítulo II**

### **De los derechos laborales de la mujer**

**Artículo 11.** Las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo están constituidas por el Código de trabajo, la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo. El Estado velará por la igualdad de oportunidades en el empleo.

**Artículo 12.** Las instituciones del Estado y cualquier otro ente dedicado a la investigación y a la producción; están obligados a auspiciar la participación de la mujer en posiciones de nivel profesional, empresarial y docente en el campo de la ciencia y la tecnología, garantizando la igualdad de, oportunidades en el empleo, ingresos y ascenso.

**Artículo 13.** El sistema de seguridad social y los programas de previsión social públicos y privados, darán una cobertura integral en los riesgos de enfermedad y maternidad a la mujer trabajadora.

**Artículo 14.** Para dar seguridad económica y social a la familia de la mujer trabajadora, el Ejecutivo Nacional establecerá progresivamente una política de prestaciones familiares para solventar las cargas familiares de ésta. Igualmente, a través del Ministerio del Trabajo, promoverá proyectos destinados a mejorar las condiciones de la mujer en el trabajo y a garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso de la mujer en el mercado de trabajo.

**Artículo 15.** Se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con ocasión de su estado de gravidez o por motivo de embarazo. Las trabajadoras que vean afectados sus derechos por estos motivos podrán recurrir al amparo constitucional para que le sean restituidos los derechos violentados.

**Artículo 16.** Las ofertas de empleo originadas en instituciones públicas o

privadas no harán discriminaciones en perjuicio de una persona por sexo o edad y los empleadores no rehusarán aceptarla por estos motivos.

**Artículo 17.** Se prohíbe la publicación de anuncios ofreciendo empleo y programas de capacitación vocacional-profesional en términos discriminatorios entre hombres y mujeres, de acuerdo a lo previsto en esta Ley.

### **Capítulo III**

#### **De los derechos políticos y sindicales de la mujer**

**Artículo 18.** La participación de la mujer en asociaciones civiles partidos y sindicatos, se hará en igualdad de condiciones con los demás integrantes de dichas instituciones.

**Artículo 19.** Los partidos políticos incluirán en sus Estatutos, mecanismos eficaces que promuevan la efectiva participación de la mujer en los procesos eleccionarios internos y en los órganos de dirección, con plena garantía de igualdad de oportunidades en el ejercicio de este derecho para militantes de uno u otro sexo.

**Artículo 20.** Los sindicatos, los gremios de profesionales y técnicos, y demás organizaciones representativas de la sociedad civil, promoverán la participación e integración de la mujer en todos los niveles de la estructura organizativa en igualdad de condiciones, para lo cual deberán reformar sus estatutos internos y de funcionamiento.

**Artículo 21.** En los directorios, juntas directivas o administradoras, o consejos de administración de los institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público y de las empresas en que el Estado u otra persona de Derecho Público sea titular de más de cincuenta por ciento (50%) del capital, se incluirá por lo menos a una mujer.

**Artículo 22.** El Ejecutivo Nacional dictará por vía de reglamentación normas que tiendan a concretar la participación de la mujer, establecida en el artículo anterior, en armonía con las leyes laborales, para las empresas del sector privado.

**Artículo 23.** Los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones profesionales y las asociaciones nacionales de mujeres servirán de medios de cooperación, asesoría y asistencia a la mujer y a las autoridades en la efectiva aplicación de esta Ley.

**Artículo 24.** El embarazo es una condición natural de la mujer y como tal no puede ser motivo de discriminación. Por lo tanto, las empresas se abstendrán de exigir o de practicar a las solicitantes de empleo o a las trabajadoras ya incorporadas en una empresa, exámenes médicos para descartar o comprobar un posible embarazo, con fines de aprobar o rechazar su ingreso o permanencia en dicha empresa. Tal acción será considerada como lesiva a los derechos laborales de la mujer, y en tal sentido, dará lugar a la solicitud del Recurso de Amparo correspondiente.

#### **Capítulo IV**

##### **De los derechos económicos de la mujer**

**Artículo 25.** El Estado salvaguardará y promoverá la participación de la mujer en el sector productivo, a nivel de la economía informal y estructural en las zonas urbanas y rurales, con acciones de emergencia y políticas a mediano y largo plazo a objeto de diversificar y democratizar la economía.

**Artículo 26.** El Estado velará por la efectiva incorporación de la mujer a la producción, microempresas, cooperativas y pequeñas, medianas y grandes industrias.

**Artículo 27.** El Estado garantizará el acceso a los programas crediticios y

a la asistencia oportuna y permanente en el abastecimiento de materias primas, capacitación, adiestramiento y asesoramiento técnico, en las áreas de gerencia, comercialización y distribución.

**Artículo 28.** La adquisición de inmueble para vivienda principal por parte de la mujer, será causa preferente de adjudicación en los planes que se proyecten en aplicación por parte del MIDUVI de cualquier otro programa de vivienda social.

**Artículo 29.** La mujer que sostenga el hogar se le dará preferencia en la obtención de préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de créditos financieros, destinados a vivienda y a los gastos del hogar.

**Artículo 30.** El Estado garantizará la promoción para un sistema de cooperativas de consumo de productos indispensables para la subsistencia del hogar, que estará bajo la administración y dirección de las mujeres residentes del sector.

## **Capítulo V**

### **De los derechos sociales**

#### **SECCIÓN I**

##### **De los servicios socio domésticos**

**Artículo 31.** A los fines de que la mujer logre el libre desenvolvimiento de su personalidad y acceda al desarrollo del país, obviando la doble y triple jornada de trabajo, el Estado y el sector empresarial están obligados a promover los servicios que permitan el cumplimiento de estos objetivos, a través de las acciones siguientes:

1. Constituir un sistema de servicios socio domésticos en las comunidades urbanas y rurales, orientado al cuidado, educación, alimentación y recreación de los hijos de las trabajadoras, y una estructura de apoyo que

facilite las tareas domésticas de la mujer, integrada por una red de lavanderías y de planchado comunal, comedores populares, cooperativas de consumo, entre otros servicios.

2. Establecer un conjunto de servicios sociales en los centros laborales urbanos y rurales, que incluyan:
  - a) Centros de atención integral para los hijos de las trabajadoras que comprendan también la lactancia materna y guarderías infantiles.
  - b) Alimentación especial gratuita a las trabajadoras embarazadas durante la jornada laboral.
  - c) Comedores populares
  - d) Transporte para las trabajadoras y sus hijos
  - e) Centros de adiestramiento para la superación profesional de la mujer
  - f) Centros vacacionales para la mujer trabajadora y su grupo familiar

## **SECCIÓN II**

### **De la mujer de la tercera edad**

**Artículo 32.** A los efectos de esta Ley, se entiende por mujer de la tercera edad, aquella que sea mayor de sesenta y cinco (65) años de edad.

**Artículo 33.** El Estado está obligado a velar por el bienestar, la seguridad social y potencial vocacional de la mujer de la tercera edad, promoviendo sus posibilidades en actividades productivas, creativas, asociativas y educativas.

**Artículo 34.** El Estado establecerá un programa integral de asistencia a la mujer de la tercera edad que incluya pensiones, prestaciones por enfermedad, subsidios para la vivienda o residencias especiales acordes con la dignidad humana.

**Artículo 35.** El Ejecutivo Nacional está obligado a coordinar con los gobiernos regionales y municipales los programas de asistencia integral a la mujer de la tercera edad.

### **Título III**

#### **De los derechos contra la violencia y abusos**

**Artículo 36.** Esta Ley garantizará los derechos de la mujer frente a agresiones que lesionen su dignidad y su integridad física, sexual, emocional o psicológica, sin perjuicio de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico referido a la materia.

**Artículo 37.** Los funcionarios públicos, cuando conozcan de actos, hechos, delitos y faltas que lesionen la dignidad de la mujer, tomarán las debidas precauciones, para que las diligencias que realicen, las investigaciones que se instruyan, preserven la integridad física y moral de la mujer. En todo estado y circunstancia se le protegerá de los perjuicios que puedan derivarse de la divulgación o difusión pública de los hechos relacionados con el acto.

### **Título IV: Disposición Final**

**Artículo 38.** Derogase la Ley de Amparo Laboral de la Mujer, publicada en el Registro oficial No. 124 del 06 de Febrero de 1997.

Las normas contenidas en esta Ley, se aplicarán con preferencia a las disposiciones del ordenamiento legal que se opongan a ella.

La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su Publicación en el Registro Oficial.

## **Metodología**

Para la aplicación de la presente propuesta me fundamento en los derechos y garantías que de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, como ciudadano me corresponden:

**El Art. 61 de la Constitución de la República del Ecuador**, que nos habla acerca de los Derechos de Participación, con el cual nos da a los ciudadanos y ciudadanas la facultad de proponer o presentar proyectos de iniciativa popular normativa.

**El Art. 86 numeral primero de la Constitución de la República del Ecuador**, se establece: “cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo, o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución”, por lo cual al ampararme en lo anteriormente establecido, mi propuesta es viable, puesto que la Norma Suprema me asiste para ello.

Para la realización de esta propuesta se deberá contar con la intervención de la Asamblea Nacional, puesto que entre sus deberes y atribuciones constan en el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador : “ la de expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio” según lo dispone

**De igual manera encontramos en el Art. 134 de la Constitución de la República del Ecuador**, la iniciativa para presentar proyectos de ley les corresponde a las ciudadanas y ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional.

De igual forma da la posibilidad a quien presente proyectos de ley de acuerdo a las disposiciones constantes en la Constitución de la República del Ecuador, a participar en su debate, personalmente o por medio de sus delegados.

Los proyectos de ley deberán referirse a una sola materia y serán presentados a la Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional con la suficiente exposición de motivos, el articulado que se proponga y la expresión clara de los artículos que con la nueva ley se derogarían. Si el proyecto no reúne estos requisitos no se tramitará.

El proyecto de ley será sometido a dos debates. La Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional, dentro de los plazos que establezca la ley, ordenará que se distribuya el proyecto a los miembros de la Asamblea y se difunda públicamente su extracto, y enviará el proyecto a la comisión que corresponda, que iniciará su respectivo conocimiento y trámite

Para lo cual las ciudadanas y ciudadanos que tengan interés en la aprobación del proyecto de ley, o que consideren que sus derechos puedan ser afectados por su expedición, podrán acudir ante la comisión y exponer sus argumentos.

Finalmente, aprobado el proyecto de ley, la Asamblea Nacional lo enviará a la Presidenta o Presidente de la República para que lo sancione u objete de forma fundamentada. Sancionado el proyecto de ley o de no haber objeciones dentro del plazo de treinta días posteriores a su recepción por parte de la Presidenta o presidente de la República, se promulgará la ley y se publicará en el Registro Oficial.



## Plan Operativo

**Cuadro No.15 Plan Operativo**

ACTIVIDADES		OBJETIVOS	RESPONSABLE	TIEMPO
<b>1</b>	<b>Analizar e Interpretar los resultados del Trabajo de Investigación</b>	Dar cumplimiento a las conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo	Investigadora	1 semana
<b>2</b>	<b>Elaboración del proyecto de ley</b>	Aprobación Nueva Ley de Amparo Laboral de la Mujer	Investigadora	1 mes
<b>3</b>	<b>Motivación Jurídica de la propuesta de la Ley</b>	Analizar la propuesta de Aprobación, con la articulación clara de la Ley	Investigadora	3 semanas
<b>4</b>	<b>Recolección de Firmas</b>	Obtener el respaldo del 0.25% de los ciudadanos(as) inscritas en el padrón electoral	Investigadora	2 mes
<b>5</b>	<b>Legalizar el auspicio de un asambleísta de la Asamblea nacional</b>	Presentar la Propuesta de ley	Asamblea Nacional	1 mes
<b>6</b>	<b>Primer debate</b>	Distribución, conocimiento y trámite del reforma	Asamblea Nacional	1 mes
<b>7</b>	<b>Presentación ante la Asamblea Nacional</b>	Exposición y exhibición de la necesidad de la Ley	Investigadora	1 semana
<b>8</b>	<b>Segundo Debate</b>	Sancionar la Ley de Amparo Laboral de la Mujer	Asamblea Nacional	2 meses
<b>9</b>	<b>Envió al Presidente de la República</b>	Sancionar u Objetar dicha Ley	Asamblea Nacional	1 mes
<b>10</b>	<b>Publicación en el Registro Oficial</b>	Dara a conocer a todos los ecuatorianos, para la vigencia de la Ley	Presidente de la República	1 mes

**Fuente:** Investigadora

**Elaboración:** Investigadora

## Modelo Operativo

**Cuadro No.16 Modelo Operativo**

<b>FASES</b>	<b>METAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
<b>Elaboración y Revisión del Proyecto de Ley</b>	Aprobación de la Nueva Ley de Amparo Laboral de la Mujer	Investigación Bibliográfica Documental	Constitución Código de Trabajo	Investigador	2 meses	Documental
<b>Socializar el proyecto</b>	Dar a conocer el proyecto a las personas interesadas	A través de Foros y debates	Oficios, Hojas volantes, Trípticos	Investigador	2 meses	Consenso y compromiso
<b>Obtención de Firmas</b>	Planificar cronograma de trabajo para reunir el 25% de firmas de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral	Recaudación de firmas	Humanos Materiales	Investigador	2 meses	Obtención de documentos
<b>Entregar el Proyecto de Ley a la Asamblea</b>	Distribución del proyecto a los Asambleístas	Realizar una comisión	Materiales	Investigador	2 meses	Documental Permanente
<b>Aprobación de proyecto de ley</b>	Publicar en el Registro Oficial	Reuniones interesados los	Humanos Materiales	Investigador	2 meses	Documental Permanente
<b>Publicación en el Registro Oficial</b>	Dara a conocer a todos los ecuatorianos, para la vigencia de la Ley	Reuniones la sociedad	Constitución de la República, Legislación Laboral	Investigador	1 meses	Documental Permanente

## Administración

La propuesta será administrada por el equipo responsable, equipo técnico, Asamblea Nacional y se hará según el modelo operativo propuesto, cabe recalcar el grado de factibilidad que debe existir en el modelo de ejecución.

El objetivo es sacar adelante ésta propuesta, ya que no puede quedar en lo teórico, por ello se tendrá que sugerir a la sociedad en general, para que se cumpla la propuesta realizada por el investigador.

## Previsión de la Evaluación

La presente propuesta será evaluada tomando en cuenta la siguiente matriz:

**Cuadro No.17**

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>1. ¿Quiénes solicitan evaluar?</b>	El Investigador
<b>2. ¿Por qué evaluar?</b>	Porque hay que controlar la efectividad de la propuesta.
<b>3. ¿Para qué evaluar?</b>	Para verificar los objetivos de la propuesta.
<b>4. ¿Qué evaluar?</b>	Cada una de las actividades de la propuesta y resultados obtenidos
<b>5. ¿Quién evalúa?</b>	El investigador
<b>6. ¿Cuándo evaluar?</b>	Permanentemente
<b>7. ¿Cómo evaluar?</b>	Elaborando Encuestas, cuestionarios
<b>8. ¿Con que evaluar?</b>	Fichas, Cuestionarios.

**Fuente:** Investigadora

**Elaboración:** Investigadora

## BIBLIOGRAFÍA

- ALOMINO, Rodríguez José, (2002). *DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL Y SOCIAL*. Quito.
- ANDRADE, Fernando; (2009). *DICCIONARIO Y GUIA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*, Fondo de la Cultura Ecuatoriana.
- BUNCH, Charlotte y Roxana CARRILLO (1991), *Violencia de Género. Un problema de desarrollo y de derechos humanos*, USA: Center for Women's Global Leadership.
- CHÁVEZ, Nelly; (1985). *MANUAL DE DERECHO LABORAL PARA TRABAJADORES SOCIALES*, Ecuador
- CISFEM-ILDIS (1996) *Viajando en la Plataforma de Acción de Beijing. Hacia la Igualdad en el 2000*.
- Código Orgánico de Trabajo
- CONAMU (1996) *Programa de Prevención y Sanción de la Violencia contra la mujer y la Familia*.
- CONNELL, R.W. (1987, *Gender and Power Society, The Person and sexual politics*. USA: Stanford University Press.
- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. (1993), Conferencia Mundial de Derechos Humanos.
- DOCUMENTOS DE NACIONES UNIDAS.
- FACIO, Alda (1995), "Repensamos como mujeres para reconceptualizar los Derechos Humanos", en *Género y Sociedad*, 3,1. Centro de Estudios de Género del Instituto Tecnológico de Santo Domingo.
- FALCON, Lidia (1991), *Violencia contra la Mujer*. España: Vinificación Feminista Publicaciones.
- GOMEZ, Elsa (Ed.) (1993), *Géneri, Mujer y Salud en las Américas*, 541.
- HAGUE, Gibel and Ellen MALOS (1995), *Domestic Violence*. Actino for Change. GB: New Clarion Press.
- LAYERA, Idrovo Wilson; (2009). *MANUAL DE DERECHO LABORAL*, II Edición. Quito.

- LEON, Guadalupe (1995), Del Encubrimiento a la Impunidad. Diagnóstico sobre Violencia de Género. Ecuador, 1989-1995. Ecuador: CEIME Ediciones 1995.
- Ley de Amparo Laboral de la Mujer
- LORBER, Judith (1994), Violencia de Género: un problema de Derechos Humanos, sexta conferencia regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y del Caribe, Argentina: CEPAL.
- MORENO, Ana Lucia (Ed.) (s/f), Glosario de términos sobre género.
- OAKELY, Ann (1997), Sex. Gender and Society. GB: Temple Smith.
- REPÚBLICA DE VENEZUELA (1995) Ley aprobatoria de la Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer. "Convención de Belem Do Pará"
- ROJAS MARCOS, Luis (1995), Las semillas de la Violencia. España: Espasa.
- VAREZ, Ofelia; RODRÍGUEZ, Julieta G. y Fernando ARANGUREN (1995), DE LA CONFERENCIA MUNDIAL DE DERECHOS HUMANOS A BEIJING: Análisis y Proposiciones para la Mujer Venezolana, Jornadas Preparatorias a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. JUVECABE.
- VÁSQUEZ, López Jorge; (2004). *DERECHO LABORAL ECUATORIANO*, Quito – Ecuador.
- Violencia de Género: un problema de Derechos Humanos. (1994), Sexta Conferencia Regional Sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo económico y Social de América Latina y el Caribe. Mar de Plata, Argentina.
- Violencia Doméstica contra la Mujer en América Latina y el Caribe: (1992), Propuestas para la Discusión.

## Linkografía

- <http://es.wikipedia.org>
- <http://www.derechoecuador.com>
- <http://www.slideshare.net/recaldegabrielcn/derechos-del-trabajo-para-mujeres-embarazadas>
- [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledi/baraibar\\_r\\_l/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledi/baraibar_r_l/capitulo4.pdf)
- <http://www.nacionesunidas.org.co/index.shtml?apc=tt--1--&x=58506>
- <http://www.oitchile.cl/pdf/igu027.pdf>
- <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/68/tc.pdf>

## Glosario

### C

**Capaz en Derecho:** persona apta en relación a derechos y deberes jurídicos.

**Costumbre:** normas jurídicas no escritas, impuestas por el uso.

**Curador:** persona designada para cuidar los bienes o negocios de un incapaz.

### D

**Delito:** Infracción sancionada con una pena grave.

**Demanda:** Escrito que se presenta al juzgado para iniciar formalmente un pleito civil.

**Demandante:** Persona que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho.

**Demandado:** Persona contra la que se presenta una demanda.

**Denuncia:** Puesta en conocimiento del juez, el fiscal o la policía de un delito.

**Derecho:** Conjunto de normas vinculantes en una sociedad determinada.

**Derechos fundamentales:** Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado.

**Divorcio:** Disolución del vínculo conyugal que devuelve a los contrayentes a la soltería.

### F

**Falta de probidad:** Ausencia de honradez.

**Fiscal:** órgano integrado dentro del Poder Judicial que actúa con autonomía en el desempeño de sus funciones y que ejerce su misión por medio de órganos propios, actuando de forma coordinada y unitaria en todo el territorio del Estado.

**Folio:** Cada una de las caras o páginas de un expediente o proceso.

## I

**Identidad:** Hecho de ser una persona o cosa la misma que se supone o se busca.

**Identificar:** Reconocer si una persona o cosa es la misma que se supone o se busca.

**Ignorancia de derecho:** Desconocimiento de la ley, el cual a nadie excusa, porque rige la necesaria presunción o ficción de que, promulgada aquella, han de saberla todos.

**Ignorancia de hecho:** La que se tiene de un hecho, y puede ser estimada en las relaciones jurídicas.

**Incapacidad:** Carencia de aptitud legal para ejecutar válidamente determinados actos, o para ejercer determinados cargos públicos.

**Incapaz:** Que no tiene cumplida personalidad para actos civiles, o que carece de aptitud legal para una cosa determinada.

**Información en derecho:** La que se hace ante los jueces y tribunales para obtener los beneficios de la defensa gratuita.

## J

**Juez:** es la persona nombrada y autorizada por el estado para administrar justicia, es decir, para dirimir los conflictos que se le presentan, a través de la aplicación de la ley general a casos concretos.

**Juicio:** Declarar o aplicar el derecho en concreto. Conocimiento de una causa en la cual el juez ha de pronunciar la sentencia. El que en materia civil se sigue con plenitud de garantías procesales y termina por sentencia que causa ejecutoria entre los litigantes, acerca del asunto controvertido.

**Jurisdicción:** Potestad que tienen los Jueces y Tribunales para administrar justicia, así como la extensión y limitaciones de esta potestad.

**Justicia:** La jurisdicción común, por contraposición a la de fuero y privilegio. Administrar justicia. Aplicar las leyes en los juicios civiles o criminales, y hacer cumplir las sentencias.



**Juzgado:** Órgano estatal atendido por una sola persona y encargado en primera o única instancia de la administración de justicia.

**Juzgar:** Examinar un juez o tribunal los descargos o excusas del funcionario a quien impuso alguna corrección. Pedir en justicia. Poner demanda ante el juez competente. Estar juzgado y sentenciado. Quedar obligado a oír y consentir la sentencia que se diere.

## L

**Legalización:** Anotación puesta en un documento por el funcionario correspondiente, para hacer constar que la firma o firmas que en aquél aparecen, son auténticas y también para acreditar el carácter del funcionario que expidió el documento.

**Libelo:** Petición o memorial. De repudio. Instrumento o escritura con que el marido antiguamente repudiaba a la mujer y dirimía el matrimonio. Dar libelo de repudio a una cosa. Fig. Renunciar a ella; desecharla.

**Litigio:** Cualquier pleito, controversia o contienda judicial.

## M

**Mayoría de edad:** Edad a la que una persona es reconocida por la ley como plenamente apta para ejercer sus derechos.

**Medidas precautorias:** Son providencias que puede decretar el Juez, a petición de las partes o de oficio, para evitar un daño irreparable con motivo de la tramitación de un juicio. Como ejemplos puede mencionarse el aseguramiento o embargo de bienes.

## N

**Negligencia grave:** Omisión de la diligencia o cuidado que debe ponerse en el trabajo, profesión u oficio.

**Norma:** Regla de conducta dictada por una autoridad legítima.

**Nulidad:** Efecto producido, de pleno derecho en los actos procesales.

## O

**Obligación:** Relación jurídica en virtud de la cual una persona (deudor) se compromete frente a otra (acreedor) a cumplir en su beneficio una determinada conducta o actividad; financieramente se entiende por tal el título de crédito, nominativo o al portador, emitido con la finalidad de captar fondos para poder hacer frente a inversiones.

**Obligaciones:** Relaciones jurídicas que se establecen entre dos personas por medio de cualquier tipo de contrato.

**Omisión:** Consiste en un no hacer, en un no actuar, en un abstenerse. El resultado del delito de omisión suele consistir en el mantenimiento de un estado de cosas, siendo la norma violada una norma preceptiva que ordena un hacer o actuar positivo.

**Orden:** Mandato superior que se debe obedecer y ejecutar por los inferiores.

**Orden público:** El orden público es un concepto amplio que engloba las nociones de seguridad, orden en sentido estricto, tranquilidad y sanidad pública.

**Ordenamiento jurídico:** Es el conjunto total de normas jurídicas vigentes en una comunidad política determinada. Debe distinguirse de otras dos ideas: la de sistema jurídico definido por la doctrina alemana como construcción teórica instrumental del ordenamiento y de la de orden jurídico, es que la realidad social desde el punto de vista del derecho con su tejido de relaciones jurídicas, poderes y deberes.

## P

**Perito:** Es la persona versada sobre alguna materia que requiere conocimientos especializados, que auxilian al juzgador en el esclarecimiento de la verdad sobre los datos aprobados en el juicio.

## R

**Readaptación social:** (Del latín re, preposición inseparable que denomina reintegración o repetición, y adaptación, acción y efecto de adaptar o adaptarse. Adaptar es acomodar, ajustar una cosa a otra dicho de personas significa acomodarse, avenirse a circunstancias, condiciones, etc.). Readaptarse socialmente, significa volver a hacer apto para vivir en sociedad, al sujeto que se desadaptó y que, por esta razón, violó la ley penal, convirtiéndose en delincuente. Se han intentado otros términos como resocialización (que puede llevar a confusión, pues tiene otro sentido jurídico), resocialización (bastante aceptado actualmente, se considera como la posibilidad de retorno al ámbito de las relaciones sociales, de aquel que por un delito había visto interrumpida su vinculación con la comunidad), repersonalización (como res puesta al fallo de la autorrealización del hombre).

**Reconocimiento:** Aceptación expresa o tácita de una obligación o del derecho que compete al colitigante, y también de la autenticidad de un documento o de algún hecho litigioso.

**Reconocimiento judicial:** Medio de prueba.

**Recurso:** Acción que la ley concede al interesado en un juicio o en otro procedimiento, a fin de poder reclamar ante la autoridad emitente, o ante alguna otra, el contenido de las resoluciones.

**Representación:** Carácter con el cual una persona puede realizar un acto jurídico a nombre de otra a quien llama su representado.

## T

**Tutor:** El que representa legalmente a personas que no están bajo la patria potestad de nadie, que requieren protección de, por lo menos, algún interés no patrimonial.

# **ANEXOS**

## Anexo #1



### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

#### FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

#### CARRERA DE DERECHO

Encuesta dirigida a: Encuestas aplicadas a los Inspectores de Trabajo de Tungurahua, a los Abogados en Libre Ejercicio Profesional, empleadores y Trabajadoras mujeres embarazadas.

**Objetivo:** Indagar las causas que ocasionan la falta de aplicación de los derechos laborales que inciden en la explotación laboral a las mujeres trabajadoras embarazadas; en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua

**Instructivo:**

- Procure ser lo más objetivo y veraz
- Seleccione solo una alternativa que se propone
- Marque con una **X** en el paréntesis la alternativa que usted eligió.

1. ¿Ud. Considera que existe falta de la aplicación de los derechos de la mujer embarazada en los sistemas de justicia?

Si ( ) No ( )

2. ¿Ud., considera que la mayor parte de mujeres embarazadas no denuncia cuando sus derechos son violentados?  
Si ( ) No ( )
3. ¿Ud. Cree que la sociedad desconoce los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas?  
Si ( ) No ( )
4. ¿Los medios o sistemas jurídicos son ágiles con los trámites o denuncias presentadas por las mujeres trabajadoras embarazadas?  
Si ( ) No ( )
5. ¿Existen políticas o programas de difusión de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras?  
Si ( ) No ( )
6. ¿Existen mecanismos para bajar el índice de explotación laboral a mujeres trabajadoras embarazadas?  
Si ( ) No ( )
7. ¿Considera que es necesario endurecer las sanciones por la violación de los derechos laborales a las mujeres trabajadoras embarazadas?  
Si ( ) No ( )

**Gracias por su colaboración**