

61

Fecha de presentación: agosto, 2023
Fecha de aceptación: noviembre, 2023
Fecha de publicación: enero, 2024

DERECHOS VULNERADOS

DE MUJERES GESTANTES O EN LACTANCIA EN EL SECTOR BARRIO LINDO, AÑO 2021

VIOLATED RIGHTS OF PREGNANT OR BREASTFEEDING WOMEN IN THE BARRIO LINDO SECTOR, YEAR 2021

Patty Elizabeth Del Pozo Franco¹

E-mail: ub.pattydelpozo@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0799-6165>

Marcia Esther España Herrería¹

E-mail: ub.marciaespania@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6700-0863>

Joselyn Narcisca Piedra Fernández¹

E-mail: da.joselynnpf37@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8862-8635>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Babahoyo, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Del Pozo Franco, P. E., España Herrería, M. E. & Piedra Fernández, J. N. (2024). Derechos vulnerados de mujeres gestantes o en lactancia en el sector Barrio Lindo, año 2021. *Revista Universidad y Sociedad* 16(1), 582-590.

RESUMEN

En la Constitución del Ecuador y el Código de trabajo son evidentes la protección de los derechos de las mujeres en estado de gestación o lactancia. Aunque esté declarado en las normas legales, existen despidos intempestivos a mujeres con estas condiciones, cuando más necesitan de su empleo, siendo vulnerados sus derechos. El objetivo de la presente investigación es determinar si existe vulneración de derechos ante el despido intempestivo de mujeres en estado de gestación o licencia de maternidad en el Sector Barrio Lindo, de la ciudad de Babahoyo durante el año 2021. Se empleó la metodología cualitativa. Se aplicaron encuestas a 16 mujeres gestantes o en lactancia que fueron despedidas intempestivamente. Se determinó la transgresión de los derechos laborales a las mujeres que están en estado de gestación o con licencia de maternidad por despido intempestivo.

Palabras clave: derechos vulnerados, gestación o lactancia

ABSTRACT

The protection of the rights of pregnant or lactating women is evident in the Constitution of Ecuador and the Labor Code. Although it is declared in the legal regulations, there are untimely dismissals of women with these conditions, when they need their employment most, and their rights are violated. The objective of this investigation is to determine if there is a violation of rights due to the untimely dismissal of women who are pregnant or on maternity leave in the Barrio Lindo Sector, in the city of Babahoyo during the year 2021. Qualitative methodology was used. Surveys were administered to 16 pregnant or lactating women who were fired unexpectedly. The violation of labor rights was determined for women who are pregnant or on maternity leave due to untimely dismissal.

Keywords: violated rights, pregnancy or breastfeeding

INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral, el despido intempestivo es una causa ilegal de terminación de la relación laboral, acción que es ejecutada por la absoluta voluntad del empleador afectando los derechos esenciales del trabajador. Esta situación por lo general se fundamenta en causas injustificadas para la terminación del contrato de trabajo. Por lo general es muy frecuente este tipo de despidos injustificados, cuando se tratan los temas de licencias de maternidad y enfermedad, en donde el empleador se aprovecha de estas circunstancias para despedir a los empleados por su falta de rendimiento.

La legislación ecuatoriana describe el despido intempestivo como todos los casos en que el empleador retira del cargo a un trabajador sin desahucio y sin causa justa a través del Visto Bueno concedido por la autoridad respectiva, no se paga indemnización a los trabajadores, compensación porcentual por el perjuicio sufrido. El Estado Ecuatoriano no asegura al trabajador a pesar de que la Constitución de la República lo respalda (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En efecto, el empleador que despidiere intempestivamente a su trabajador de sus servicios laborales, sin causa legal y violando los procedimientos que señala la ley, deberá indemnizarlo de acuerdo con el tiempo de servicio prestados y con base en la escala que establece el artículo 188 del Código de Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2005).

En el sentido jurídico, la esencia del despido está en la voluntad de una de las partes de poner fin a la relación de trabajo. Más la voluntad por sí sola no puede tener trascendencia jurídica y para que el despido pueda merecer la conceptualización de tal, es necesario que vaya seguido del cese del trabajador en la empresa.

Considera Beltrán (2018), que el despido intempestivo es cuando la voluntad propia del empleador es romper el vínculo laboral, caracterizándose generalmente, por una acción inesperada y violenta, entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, obligando al trabajador a que presente la renuncia a su trabajo. Es decir que, básicamente es cuando el empleador toma la decisión autoritaria de despedir a un empleado sin motivo alguno.

En Velasteguí (2010) se recalca que de manera doctrinaria se ha considerado como despido intempestivo como la forma unilateral, arbitraria e ilegal de dar por terminadas las relaciones laborales. Por tanto, si cambian al trabajador de su puesto original sin su consentimiento y nunca lo reintegraron a pesar de las órdenes superiores y

más bien en su puesto había ya otra persona, se configura jurídicamente el despido intempestivo.

Según Narváez (2015) se considera que las características de un despido intempestivo son las siguientes:

- a) Es un acto unilateral del empleador. Debido a que la terminación del vínculo contractual se produce por su sola voluntad sin participación alguna del trabajador;
- b) Es un acto constitutivo ya que la decisión del empleador no requiere cumplir con formalidades, ni ser propuesta en instancia alguna, para que se consolide el efecto extintivo de la relación laboral.
- c) Es un acto receptivo. En virtud de que su eficacia depende de que haya sido puesta a conocimiento del trabajador separado.

Otros autores también consideran que los principios y características del derecho laboral han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada. Por tanto, el despido intempestivo viene a constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente (Piñas et al., 2021).

También se define al despido intempestivo como un acto parcial e infundado, expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrón de dar por terminado el contrato. El trabajador es separado sin causa justa; o cuando habiéndola, no se observa el procedimiento establecido por la ley para dar por terminada la relación laboral, tal es el caso del empleador que no obtiene el visto bueno. También es considerada esta institución, cuando el despido es declarado ineficaz por embarazo o maternidad, dirigentes sindicales y casos de discriminación (Cholango, 2013).

El jurista Guillermo Cabanellas considera que el Despido Intempestivo es la privación de ocupación; empleo; actividad; trabajo; disolución del contrato o relación de trabajo, realizada unilateralmente por el patrono o empresario (Cabanellas, 2006). Además, cuando existiendo causa legal no se observa el procedimiento establecido en el Código de Trabajo para despedir al trabajador, se dice que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Considera Monesterolo (2015) que el despido intempestivo ciertamente consiste en la terminación brusca del contrato de trabajo; pero que no se trata simplemente de una terminación sin causa, ya que sobradas razones podrían tener el empleador para dar por terminado el vínculo laboral en determinadas circunstancias o situaciones. Se trata de un cese arbitrario, es decir, sin observancia de

trámite legal alguno, como por ejemplo el de visto bueno que sí es causal, por el que evita el empleador el pago de las consecuentes indemnizaciones.

Como criterio personal de los autores de esta investigación, se puede definir el despido intempestivo como la acción del empleador de desvincular a determinado trabajador de su equipo de trabajo, por ende, de dar por terminada la relación laboral. Esta figura se castiga por cuanto el empleador actúa con malicia para degradar al trabajador y abusar del poder que ocupa respecto de él, incluso para que, en ocasiones se le pueda disminuir las remuneraciones que por ley se le tienen que acreditar. Esta forma de dar término a las relaciones laborales puede ser considerada una acción de violencia del patrón hacia el empleado, toda vez que atenta contra la seguridad no solo económica del trabajador y su familia. También afecta la integridad, moral y social del trabajador, al desencadenar una sucesión de acontecimientos que atentan contra la estabilidad de los derechos humanos, tales como la educación, la alimentación, la vivienda y la salud, entre otros.

En muchos casos, ciertos grupos de trabajadores pueden estar especialmente expuestos al despido intempestivo, como las mujeres embarazadas, los empleados con condiciones de salud crónicas, los trabajadores de edad avanzada, entre otros. Esta situación puede exacerbar la desigualdad y la discriminación en el entorno laboral.

Existen casos de despidos intempestivos por incapacidad temporal. La situación que protege la incapacidad temporal es la recuperación de la salud tendiente a que la capacidad laboral retorne al trabajador; es el núcleo esencial del derecho a la estabilidad laboral del trabajador incapacitado, lo que puede denominarse como fuera de incapacidad. De allí la necesidad de establecer la incapacidad como causal de suspensión del contrato de trabajo, es decir que los empleados que estén pasando por circunstancias de salud temporales pueden reintegrarse a su puesto de trabajo sin inconveniente alguno luego del plazo determinado (Jaramillo, 2013).

El Código del Trabajo permite resumir las situaciones que configuran el despido intempestivo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005):

- En el caso de los contratos para realizar trabajos cíclicos o periódicos, cuando el empleador no llama a los trabajadores en la nueva temporada y en su lugar contrata nuevos trabajadores.
- Cuando el empleador, sin previo aviso termina la relación laboral.
- El cambio de ocupación sin consentimiento del trabajador es otra causal de despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de la remuneración o categoría.
- Cuando el despido es declarado ineficaz, si se relaciona con mujeres embarazadas, miembros de un sindicato, o cuando se basa en la discriminación.

Vale señalar que “el embarazo y la lactancia, aun cuando son etapas fisiológicas en la vida de la mujer, requieren de ciertos cuidados y originan a las embarazadas algunas (en ocasiones muchas) limitaciones, sobre todo en el trabajo, por tal motivo deben proporcionarse los periodos requeridos para garantizar su salud y la de su hijo sin que esto afecte su situación laboral”. (Zamora-Escudero, et al., 2013)

En el mundo laboral, Fiallos (2019) manifiesta que el Código del Trabajo y la Constitución de la República protegen la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación y durante el período de lactancia. Para ello, sobre todo si el embarazo no es notorio, es necesario notificar al empleador para poder exigir dicha estabilidad. La licencia de maternidad es de 12 semanas (3 meses) y el período de lactancia (2 horas diarias) es de 12 meses más, o sea hasta que el menor cumpla 15 meses de edad.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 43 manifiesta que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia los derechos a:

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

En la historia de las mujeres, se ha ido pasando por diferentes roles. En la actualidad los derechos que pueden tener varían en dependencia de la sociedad donde se

desenvuelva, así como el país, puesto que la misma situación puede ser distinta en ellos (Llanes et al., 2020). Las mujeres trabajadoras son un grupo en el que la lactancia materna simboliza un desafío mayor, sobre todo si no hay apoyo del centro laboral (Zamora et al., 2013).

Alegan Casas & Valenzuela (2012), que “las normas de protección a la mujer trabajadora han sido un vehículo para proteger la infancia, la familia, la sociedad toda (el bien común), pero escasamente para proteger a la mujer en cuanto sujeto de protección como ciudadana” (p.98). La mujer en estado de gestación tiene una protección especial consagrada en el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, que a su vez está a la par con la Normativa Internacional Vigente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1982) en su Convenio 158 en el cual el Ecuador está suscrito, detalla claramente en su artículo 4 que **no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.** En el caso del despido injustificado dispone anular y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador.

Cabe mencionar que de la misma forma en el Convenio 183 (OIT, 2020) se establece una licencia de maternidad de 14 semanas para las mujeres a las que se aplica este instrumento. Toda mujer que se ausente del trabajo por licencia de maternidad tendrá derecho a percibir prestaciones en efectivo que le garantice su mantenimiento en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado. También se le debe garantizar a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración. Por otra parte, en el convenio se otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

Los diferentes convenios firmados por organismos internacionales “han tenido una influencia positiva, pues gran parte de los países han adoptado alguna medida de protección para la maternidad y se han conseguido periodos de descanso cada vez más apropiados para las madres. De la misma forma, las medidas que salvaguardan el empleo de las mujeres embarazadas y que a su vez combaten la discriminación por maternidad, forman parte de la protección hacia ellas”. (Zamora et al., 2013, p.463)

Así mismo, el Ecuador ha ratificado diversos tratados internacionales que abordan esta temática laboral, como lo es el despido intempestivo en licencia de maternidad. Los convenios de la OIT se orientan a proteger los derechos reproductivos de las mujeres con desde un punto

de vista pro-vida, y dentro de la normativa jurídica ecuatoriana, considerando que Ecuador se constituye como un Estado constitucional de derechos y justicia social se garantizan los derechos y se cuenta con un marco normativo que deriva de la Carta Magna (Ochoa y Morales, 2020). El convenio sobre la protección de la maternidad establece que los Estados ratificantes deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en período de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o la de su hijo, y establece la protección contra la discriminación basada en la maternidad.

El derecho fundamental que ampara a la mujer embarazada es el de garantizarle su estabilidad laboral durante su período de embarazo y durante las 12 semanas de licencia a las que tiene derecho según lo establecido en los artículos 153 y 154, inciso Segundo del Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). Por lo tanto, si una mujer es despedida en período de embarazo o lactancia, deberá de recibir la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo. Además de una remuneración por año o fracción con un mínimo de tres remuneraciones si tiene hasta tres años de labor en la misma empresa.

La norma también prohíbe que los empleadores despidan a una mujer durante el embarazo, o durante su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento del hijo, la lactancia y con sus consecuencias. Se garantiza a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración. De la misma manera, otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

La protección de la maternidad en el trabajo tiene su sustento en la Constitución de la República, pues su mayor objetivo es evitar que la trabajadora que se encuentra en estado de gestación sea discriminada por esa situación. Es por ello, que el Estado cumple un papel fundamental, al comprometerse a que el derecho a la igualdad sea real y efectivo, y que estas mujeres que luchan por llevar el sustento a su hogar tengan la debida protección. En su artículo 332 (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008), manifiesta que el Estado garantiza el respeto a los derechos reproductivos de quienes laboran, lo cual contempla: la eliminación de riesgos laborales que vulneren la salud reproductiva de los empleados, el acceso a la estabilidad laboral sin limitaciones por embarazo o cantidad de hijos e hijas, derechos de maternidad y lactancia y derecho a licencia por paternidad.

El Código del Trabajo establece que salvo en los casos determinados en el artículo 172, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo. Este particular se 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 (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Montero et al. (2022) señalan sobre los derechos laborales de las mujeres gestantes o que lactan a sus hijos en Ecuador:

“en cuanto al derecho de igualdad y no discriminación de la mujer embarazada, destacan premisas como: el derecho de la trabajadora a reintegrarse a las mismas funciones que desempeñaba antes del parto, salvo que existiesen razones objetivas, como problemas de salud derivados del parto, para cambiar a la trabajadora de sus funciones, aunque en todo caso debe mantenerse la remuneración pactada y el derecho al reintegro en caso de despido injustificado”. (p.233)

Otro de los equipos plenamente amparados por la figura del despido intempestivo, destacado en la reforma a la Ley Orgánica de Justicia Laboral y de Reconocimiento del Trabajo en casa, comprende a los individuos en estado asociado a su condición de maternidad (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2015). Los autores anteriores delimitan con certeza sobre lo que es el despido intempestivo, pero no profundizan sobre las vulneraciones y consecuencias que esta problemática les genera a las mujeres que están en estado de gestación. En el transcurso de los últimos años el despido intempestivo por licencia de maternidad se ha convertido en una problemática que está afectando a una gran cantidad de trabajadoras en el Ecuador. En la ciudad de Babahoyo se hace presente, y más aún en el sector privado, situación que es preocupante debido a que, al ser despedidas injustificadamente no solo están afectando los derechos de estas trabajadoras sino también de su núcleo familiar.

Ante esta realidad el propósito de la presente investigación es determinar si existe vulneración de derechos ante el despido intempestivo de mujeres en estado de gestación o licencia de maternidad en el Sector Barrio Lindo, de la ciudad de Babahoyo durante el año 2021. Para ello se hace un análisis de las normativas legales vigentes y las consecuencias que genera por las vulneraciones de los derechos laborales fundamentales de las mujeres en estado de gestación o licencia de maternidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque utilizado en la presente investigación fue el cualitativo. En el trabajo fueron observadas y detalladas las consecuencias de las vulneraciones que ocasiona el despido intempestivo en las mujeres con licencia de maternidad o en estado de gestación, de la ciudad de Babahoyo y de su núcleo familiar económico.

El alcance de la investigación es exploratorio–explicativa mediante el cual se indagó sobre la situación del fenómeno a investigar, el despido intempestivo por licencias de maternidad y enfermedad, lo cual facilitó explicar la problemática desde las causas. La investigación fue realizada por medio del diseño no experimental transversal, debido a que permitió fundamentarse en la observación del despido intempestivo en la maternidad tal y como se da en su naturalidad en ese momento.

En la investigación se utilizaron diferentes tipos de métodos empíricos:

Observación científica: Debido a que con este componente se analizó la conducta del despido intempestivo en la maternidad.

La experimentación: Se encargó de estudiar las variables de la investigación con la finalidad de comprobar la hipótesis antes expuesta que fue la existencia de vulneración en los derechos de las mujeres en estado de gestación o licencia de maternidad.

En la investigación también se utilizaron diversos niveles de métodos teóricos:

Inductivo: Con este método se tuvo la información fundamental sobre el despido intempestivo en licencia de maternidad o estado de gestación para su posterior análisis y observación.

Deductivo: Mediante los antecedentes, resoluciones y doctrinas se realizó un análisis lógico permitiendo deducir la existencia del despido intempestivo.

Abstracción: Este es un componente importante para la comprensión de la relación que existe entre el despido intempestivo y la vulneración de derechos.

Síntesis: Permite resumir los aspectos más relevantes del despido intempestivo en licencia de maternidad y la vulneración de derechos en mujeres en estado de gestación o lactancia.

Se empleó la estadística descriptiva, ya que facilitó procesar la información obtenida y a su vez cuantificarla arrojando resultados que ayudaron en la problemática.

Como técnicas de la investigación fueron utilizadas:

Guía de observación: En esta se realizó el registro de la realidad social del despido intempestivo.

Guía documental: Permitió el sustento de los análisis e identificación de los derechos vulnerados teniendo en cuenta los autores y normativas.

Encuesta: Proporcionó datos sobre las trabajadoras despedidas de manera intempestiva, en estado de gestación o licencia de maternidad.

En este estudio se trabajó con 16 mujeres en estado de gestación o con licencia de maternidad del sector Barrio Lindo, de la ciudad de Babahoyo. Las mismas fueron víctimas de despido intempestivo durante el año 2021.

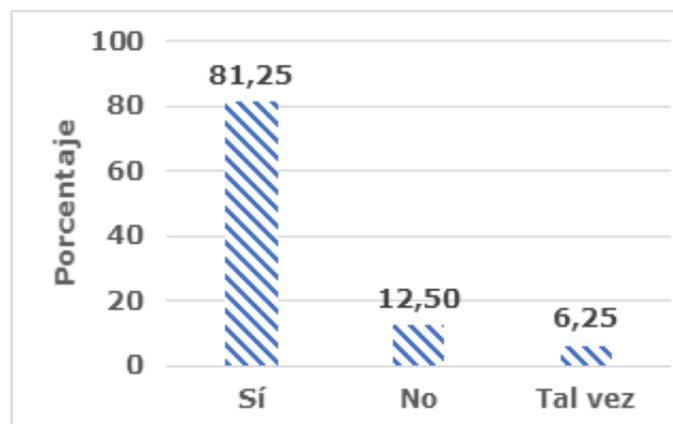
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se muestran los resultados de la encuesta realizada a 16 mujeres que se encontraban en estado de gestación o licencia de maternidad, que fueron víctimas de despido intempestivo en el sector Barrio Lindo, de la ciudad de Babahoyo durante el año 2021.

1. ¿Fue usted víctima o testigo de un caso de despido intempestivo?

El 81,3% de las personas encuestadas expresan haber sido víctima de despido injustificado dando a conocer la importancia que requiere esta problemática para su disminución. El 12,5% considera que no fueron víctimas de despido intempestivo y el 6,3% poseen dudas referentes a la forma en que fueron despedidas. (Figura 1)

Fig. 1. Porcentaje de mujeres víctimas o testigos de despidos intempestivos (%).

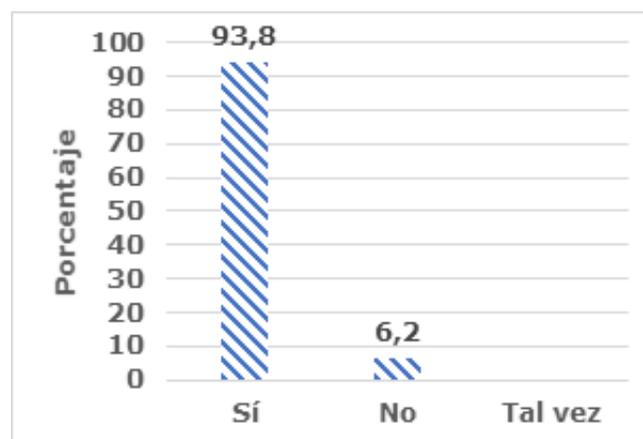


Fuente: Elaborado por los autores a partir de la encuesta

2. ¿Considera que esta problemática afectó de alguna manera su núcleo familiar?

En la Figura 2, el 93,8% de las mujeres encuestadas alegan que como consecuencia del despido laboral han surgido diversos problemas: económicos, educativos, alimenticios afectando de manera indirecta al núcleo familiar. En menor cuantía el 6,3% considera que no cree que exista consecuencias de su despido.

Fig. 2. Porcentaje de afectaciones al núcleo familiar por los despidos intempestivos (%).



Fuente: Elaborado por los autores a partir de la encuesta

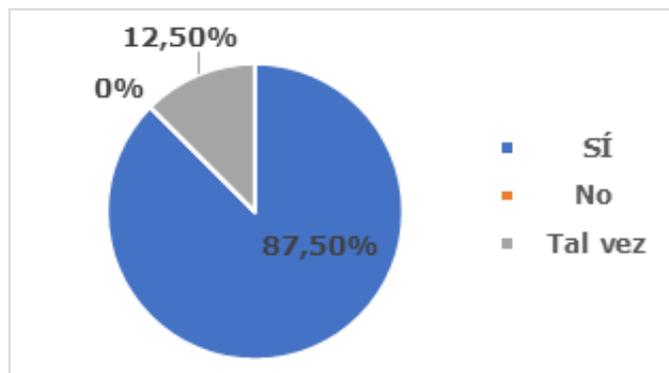
3. ¿Cree usted que existe falta de control por parte de las autoridades con respecto al despido intempestivo en licencia de maternidad?

El total de mujeres víctimas de despidos intempestivos encuestadas consideran que definitivamente no existe el debido control por parte del Ministerio de trabajo. Esto debido a que ya este ministerio no se encarga de supervisar y certificar el cumplimiento de los derechos de los empleados.

4. ¿Considera usted que el despido intempestivo en licencia de maternidad es producto de discriminación?

El 87,5% de las mujeres entrevistadas, considera que el despido intempestivo en mujeres en estado de gestación es por discriminación, debido a que los empleadores presumen que por dicha causa no van a poder realizar el trabajo con eficiencia y generarían pérdidas debido a los permisos y beneficios que tendrían las mujeres, por lo cual los empleadores prefieren despedirlas injustificadamente. No existe desacuerdo en esta pregunta ya que dio un resultado de 0% y un 12,5% posee dudas si es producto o no de la discriminación este despido en mujeres en licencia de maternidad. Lo anteriormente planteado se aprecia en la Figura 3.

Fig. 3. Porcentaje de consideraciones referentes al despido intempestivo en licencia de maternidad es discriminación (%).

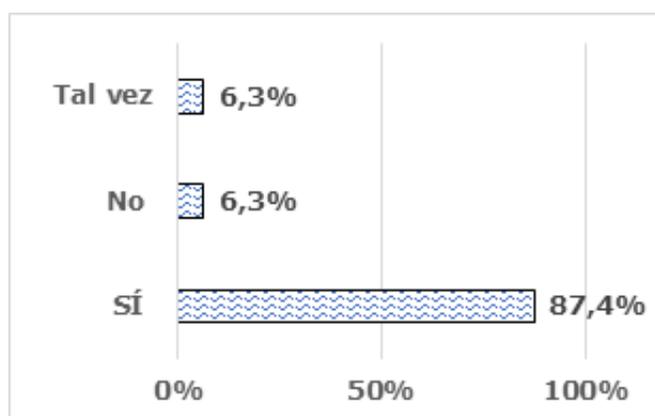


Fuente: Elaborado por los autores a partir de la encuesta

5. ¿Considera que en la actualidad los derechos constitucionales laborales de la mujer embarazada están siendo vulnerados al ser despedida de manera injustificada?

En cuanto a esta pregunta la mayoría de las mujeres encuestadas, el 87,5% decretan que en la actualidad los derechos constitucionales que amparan a las mujeres con licencia de maternidad son transgredidos. El 6,3% consideran que al momento de ser despedida las mujeres en estado de gestación no están siendo vulnerados sus derechos y el 6,3% no tienen idea respecto a la pregunta. (Figura 4)

Fig. 4. Consideraciones sobre si están siendo vulnerados los derechos de las mujeres por despido intempestivos (%).



Fuente: Elaborado por los autores a partir de la encuesta

6. ¿Cree usted que las normativas respaldan de manera efectiva los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas por un despido injustificado?

En la tabla 1 se muestra que el 81,2% de las mujeres encuestadas declaran que las normas no son suficientemente efectivas al momento de respaldar los derechos transgredidos de las mujeres en materia de maternidad. Mientras que el 18,8% consideran que probablemente si garanticen los derechos de mujeres embarazadas.

Tabla 1. Respaldo de las mujeres trabajadoras embarazadas por despido injustificado

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	3	18,8
No	13	81,2
Tal vez	0	0

Fuente: Elaborado por los autores a partir de la encuesta

El despido intempestivo en licencia de maternidad constituye un problema social de suma importancia. Atendiendo a los resultados de la presente investigación, se ha determinado la transgresión de los derechos laborales a las mujeres que están en estado de gestación o con licencia de maternidad. Esto debido a las falencias y vacíos que existen en las normativas, así como también a la falta de control por parte de las autoridades que regulan el ámbito laboral, lo que provoca que los empleadores se sirvan de estas falencias para terminar la relación laboral de forma injustificada. Esto como se ha mencionado atenta contra la seguridad económica de la trabajadora y su familia, sino también a la integridad, moral y social de la misma, al desencadenar una sucesión de acontecimientos que transgreden contra la estabilidad de los derechos humanos de estas mujeres.

Esta forma de despido estudiada está sujeta a sanciones legales, incluyendo la reincorporación de la trabajadora despedida a su puesto de trabajo y el pago de indemnizaciones. Además, tanto la Constitución como el Código del Trabajo prohíben la discriminación por género, estableciendo que hombres y mujeres tienen los mismos derechos en el ámbito laboral. Del estudio realizado sobre el despido intempestivo y la legislación ecuatoriana, con respecto a las garantías constitucionales de las mujeres trabajadoras en el período de lactancia o en estado de gestación, se pudo observar que la norma constitucional las protege, pero sin embargo las normas laborales las relegan y limitan sus derechos constitucionales especialmente la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010), desencadenando múltiples afectaciones como desestabilidad económica, inestabilidad de salud por falta de alimentación producto de su despido y un sin número de consecuencias.

La concienciación sobre la importancia de proteger a los trabajadores del despido intempestivo, así como sobre el impacto social de esta práctica, es fundamental para fomentar un entorno laboral más justo y equitativo. En resumen, el despido intempestivo es, sin duda, un problema social que puede tener consecuencias significativas en la vida de los trabajadores y en la sociedad en general. La protección legal, el apoyo social y la concienciación son elementos clave para abordar este desafío y promover entornos laborales más estables y justos.

CONCLUSIONES

El despido intempestivo no solo afecta a los individuos y sus familias, sino que también puede tener un impacto negativo en la sociedad en general, ya que puede contribuir a la inestabilidad económica, el aumento de la pobreza y la disminución del bienestar social. De esta investigación se puede concluir que, en razón de la legislación se debe implementar diversos mecanismos jurídicos que regulen la estabilidad laboral en estos casos, haciendo énfasis en que se está tratando con mujeres que forman parte del grupo de atención prioritaria. En caso de que una trabajadora sea despedida intempestivamente por motivo de maternidad, puede recurrir a instancias legales y presentar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo y obtendrá la protección de sus derechos a través de los mecanismos legales pertinentes.

Es fundamental que existan leyes que protejan a los trabajadores del despido injustificado, así como mecanismos efectivos para hacer valer y proteger sus derechos laborales. Asimismo, es importante que existan redes de apoyo social y laboral que brinden asistencia a los trabajadores afectados por esta situación.

Es necesario la formulación de un proyecto de ley de reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, así como a su Reglamento General, mediante la introducción de disposiciones que en materia laboral garanticen la estabilidad y respeto del trabajo de la mujer en estado de gestación o lactancia. Así como también, promover el conocimiento de las normativas constitucionales que asegure la estabilidad laboral de la mujer embarazada prohibiendo su discriminación y su despido por cualquier causa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Beltrán Guerrero, I. V. (2018). *El despido intempestivo del trabajador y el principio de estabilidad laboral. Tesis de Licenciatura en Derecho*. (Tesis de grado. Universidad Regional Autónoma de los Andes, UNIANDES-Ibarra). <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9188>

- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta.
- Casas, L., & Valenzuela, E. (2012). Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. *Revista de Derecho*, XXV (1), 77-101. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502012000100004
- Cholango Tipanluisa, M. R. (2013). El despido intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito 2011. (Tesis de grado. Universidad Central del Ecuador, Carrera de Derecho. Quito, Ecuador). <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/8a975d4c-d5d1-419d-9418-7915287e11bc>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República. Registro Oficial Suplemento 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2010) Ley Orgánica del Servicio Público. Segundo Suplemento del Registro Oficial 294. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3407/1/Ley%20Org%C3%A1nica%20del%20Servicio%20P%C3%BAblico.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2015). Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Registro Oficial Suplemento 483. https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org._para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005) Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Fiallos Jerez, B. (2019). *Despido durante el embarazo o lactancia*. Despacho FA LEGAL: Actualidad. <https://falegal.ec/2019/12/04/despido-durante-el-embarazo-o-lactancia/>
- Jaramillo Zabala, JA (2013). *La estabilidad laboral del trabajador incapacitado*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia). <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/21359>
- Llanes Castillo, A., Cervantes López, M. J., Peña Maldonado, A. A., & Cruz Casados, J. (2020). Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(1), 51-60.
- Monesterolo Lencioni, G. (2015). *Curso de Derecho laboral ecuatoriano*. DYKINSON, S.L.

- Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223–236. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/245>
- Narváez Salazar, M. (2015). *El Despido Intempestivo*. (Titulación Especial. Universidad de los Hemisferios, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas). <https://dspace.uhemisferios.edu.ec/items/20376635-18fb-45b1-b7b2-86cc8755a0fd>
- Ochoa Ochoa, ME. & Morales Guevara, G. (2020) La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. VIII (1), 1-30. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2432>
- Organización Internacional del Trabajo (1982). *C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. NORMLEX Information System on International Labour Standards. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C158
- Organización Internacional del Trabajo (2000). *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad*. NORMLEX Information System on International Labour. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(Edición especial), 1-22. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
- Velasteguí Aldaz, C. E. (2010). *Terminación Unilateral del Contrato Individual de Trabajo (Despido Intempestivo), Genera Desempleo en la Provincia de Tungurahua en el Periodo de los años 2007-2009*. (Tesis de grado. Universidad Técnica de Ambato, Ambato). <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/4518>
- Zamora-Escudero, R., López-Rioja, M. D. J., Acosta-Martínez, M., y Covarrubias-Haiek, F. (2013). Incapacidad laboral durante el embarazo y la lactancia. *Ginecología y Obstetricia de México*, 81(8), 461-471. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=44522>