



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

“HUAQUILLAS”

Manual de relación laboral en la maternidad.

Manual Técnico

Tecnología en Redes y Telecomunicaciones

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Legislación e Inserción Laboral |
|--|

Autor(a):

Castro Eras, Adriana Bethsabeth

Huaquillas – Ecuador

2020

Índice de Contenido

Índice de Contenido	2
1. Introducción	4
1.1. Objetivo general	5
1.2. Objetivos específicos	5
2. La maternidad	7
2.1. Definición	7
2.2. La maternidad como derecho constitucional	7
3. La maternidad y el código de trabajo ecuatoriano	8
3.1 Prohibición del empleador	8
3.1.1 Excepciones	8
3.2 Justificación del periodo de maternidad	9
3.3 Jornada laboral después del parto	9
3.4 Indemnización especial	9
3.5 Ampliación de la maternidad	10
4. El seguro social de maternidad	10
4.1. Requisitos	10
4.2. Responsabilidad patronal	11
4.2.1 Cesantía	11
4.2.2 Derechos de afiliados cesantes	11
4.3. Aportación de subsidios	12

5. Definiciones	13
6. Responsable.	14
7. Referencias	16

Índice de Tablas

Tabla 1. Período de lactancia.....	9
------------------------------------	---

Índice de Figuras

Figura 1. Seguro Social de maternidad.....	10
--	----

1. Introducción

La maternidad en definición desde la antigüedad se encuentra ligada al término crianza, la evolución histórica que nos lleva desde la cultura griega de la madre mitológica, la madre cristiana hasta la madre en la era moderna, comprenden sin duda cambios verdaderamente profundos como sociedad.

En este contexto, la mujer ha emprendido una lucha constante por el reconocimiento de su nuevo rol y el ejercicio de sus derechos, sin embargo, aun en la actualidad sufre vulneración de derechos en el ejercicio de la naturaleza de su ser, la maternidad.

La vulneración de este derecho conlleva un atentado contra una vida que requiere cuidados específicos para su fortalecer su salud y la del nuevo ser al cual ha dado vida.

En consecuencia, por todo lo expuesto previamente, es indispensable tener conocimiento pleno de la norma aplicable en nuestro país para ejercer el derecho de maternidad en una relación laboral.

Es importante señalar que las instituciones públicas como la Defensoría del Pueblo ejercen la defensa en registro de incumplimiento de la norma e incluso en la remoción de puestos a personas en estado de gestación.

El desarrollo del presente manual, pretende dar a conocer de manera ágil y sencilla todos los aspectos legales regulados para la maternidad de la mujer trabajadora, para conocimiento de ella y de su empleador; así evitar sanciones por falta de conocimiento de la norma de todos sujetos de la relación laboral.

Para ello en el capítulo I, identificaremos los objetivos del presente manual y en el capítulo II define el término maternidad y su reconocimiento como derecho constitucional en el Ecuador.

En nuestro capítulo III encontraremos los diferentes cuerpos legales que regulan cada aspecto de la maternidad.

Finalmente en el capítulo IV expone la obligación de Seguro Social Ecuatoriano para con este grupo social.

1.1. Objetivo general

Dar a conocer a la madre que se encuentra bajo dependencia laboral los aspectos legales de su estado y a los cuales se sujeta el empleador, mediante un manual jurídico que acoge todas las normas legales ecuatorianas para el estado de gestación.

1.2. Objetivos específicos

Identificar la maternidad como derecho constitucional y los elementos que son reconocidos jurídicamente para su respeto y aplicación.

Analizar y aplicar las normas del Código de Trabajo para las etapas de maternidad y lactancia, estableciendo las responsabilidades de cada sujeto de la relación laboral.

Corresponsabilidad de obligaciones del empleador y trabajadora para el cumplimiento jurídico laboral de los beneficios de la seguridad social del estado.

2. La maternidad

2.1. Definición

Encontramos diversos tipos de definición desde la ciencia que se la estudie, a continuación algunos de ellos:

La maternidad es la experiencia personal que protagonizan algunas mujeres en algún momento de su vida al dar a luz a su hijo. (Acerca, 2020)

Maternidad, estado o cualidad de Madre. La maternidad comienza a desarrollarse mediante la educación que la niña recibe en su familia. Particularmente la relación que tiene con su madre influye significativamente en la formación de esta cualidad. (EcuRed, 2020)

Se entiende que la maternidad es un término que se encuentra en permanente evolución y en el cual incide tanto factores culturales como sociales, los cuales lo han relacionado con las definiciones de mujer, procreación y crianza (Molina, 2006)

Es relevante mencionar que este término ha evolucionado, como consecuencia del desarrollo de la sociedad y las ciencias.

En el contexto jurídico la lucha de la mujer es incansable, tanto a nivel nacional como internacional, pues en nuestro país se le reconoce el derecho a estudiar en el periodo de Eloy Alfaro en 1897, muchos años después de la vida democrática del país que inicia en 1830.

2.2. La maternidad como derecho constitucional

El Ecuador es un estado constitucional derechos y reconoce una sección para la mujer embarazada, estipulando en su 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. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Es por ello, que al ser reconocida como un derecho constitucional debe ser regulada por una norma de menor jerarquía como lo es el Código de Trabajo.

3. La maternidad y el código de trabajo ecuatoriano

Como hemos revisado el término maternidad varía conforme la ciencia que la estudia; como término jurídico en nuestro país se encuentra regulada en el Código de Trabajo.

En la norma en mención se la define como un periodo de doce semanas en el cual la mujer que se encuentra desempeñando un rol dentro de una relación laboral tiene derecho a una licencia con remuneración por el nacimiento de su hijo o hija. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

3.1 Prohibición del empleador

El empleador no podrá terminar el contrato de trabajo, ni reemplazarla a la mujer definitivamente dentro de este período. Sin embargo pasado este período se reintegrará normalmente a sus labores. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

La mujer embarazada que sea despedida bajo esta circunstancia será reintegrada con el recurso legal pertinente.

3.1.1 Excepciones.

Se puede despedir a una mujer en estado de gestación, cuando mantenga las siguientes modalidades de contrato:

- Contratos por obra cierta.
- Contratos eventuales, ocasionales y de temporada.
- Servicio doméstico.
- Aprendizaje.

- Los celebrados entre los artesanos y sus operarios.
- Contrato a prueba.

3.2 Justificación del periodo de maternidad

La ausencia al trabajo conforme lo establece el Art. 152 del Código de Trabajo, se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un médico del IESS o de otro profesional, el cual debe contener la fecha probable o la que se ha producido el parto. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

Sin embargo, si la mujer a consecuencia del embarazo o del parto sufre una enfermedad, la suspensión podrá durar hasta un año, sin licencia de remuneración, y contabilizando únicamente las doce semanas establecidas. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

3.3 Jornada laboral después del parto

Cumplidas las 12 semanas, la mujer entra en el denominado periodo de lactancia en el la jornada laboral durará 6 horas, por ejemplo:

Tabla 1. Período de lactancia

Inicio de Jornada Laboral	Receso/ Almuerzo	Fin de Jornada Laboral
08:00 am	12:00 am	13:00 pm.

Elaborador por: El autor.

La lactante debe registrar su horario de salida cumplidas las 6 horas laborables.

3.4 Indemnización especial

Si la trabajadora sufre accidente o enfermedad en el desempeño de un trabajo prohibido por su condición de gestante conforme lo establece el Art. 149 del Código de Trabajo, la indemnización ascenderá al doble de la ordinaria. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

3.5 Ampliación de la maternidad

La maternidad se ampliará en caso autorizado en el Art. 153 del Código de Trabajo, esto es, por el nacimientos múltiples el por diez días adicionales al tiempo ya otorgado.

En el caso de nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves, la licencia por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

4. El seguro social de maternidad

El trabajador con las normas actuales debe estar asegurado de manera obligatoria.

En el caso que la afiliada que haya cubierto doce imposiciones mensuales obligatorias y consecutivas antes del parto, puede hacerse atender, caso contrario no puede acceder a este servicio.

El IESS ofrece la posibilidad de que cumpla con 378 días de aportación dentro de los 16 meses anteriores al parto para tener derecho a las prestaciones. (Asamblea Nacional, 2010)

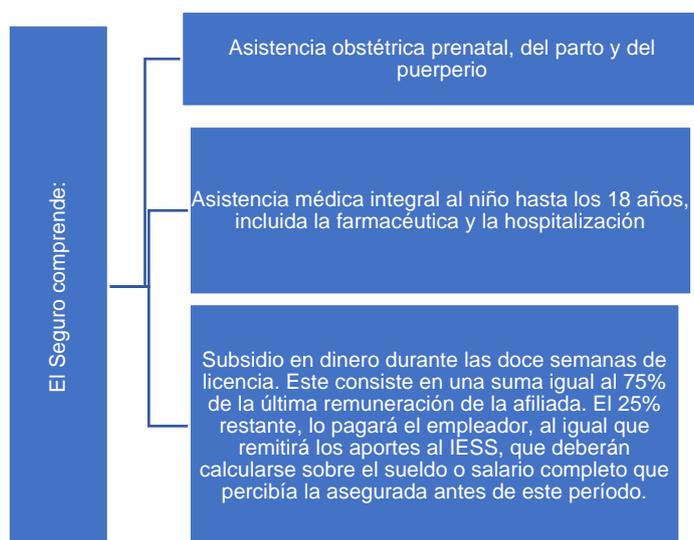


Figura 1. Seguro Social de maternidad
Elaborado por: El autor

4.1. Requisitos

Para recibir el subsidio por maternidad deben presentar los siguientes requisitos:

- a) Cedula de ciudadanía.
- b) Carne de afiliación.
- c) Certificado médico otorgado por el IESS respecto del parteo y reposo.
- d) Informe del patrono sobre el número de semanas de licencia y fecha desde la que sale a reposo. (IESS, sf.)

4.2. Responsabilidad patronal

El Art.4 del Reglamento General de Responsabilidad Patronal el seguro de enfermedad y maternidad habrá responsabilidad patronal cuando:

- a) Los 3 meses de aportación inmediatamente anteriores a la fecha de la atención médica, atención prenatal, o del parto, según el caso, hubieren sido cancelados extemporáneamente en un solo pago;
- b) El empleador no hubiere inscrito al trabajador y/o el empleador o el contratante del seguro se encontrare en mora del pago de aportes al momento de la atención médica, atención prenatal o del parto; y,
- c) El pago de los aportes correspondientes al mes del siniestro se realiza extemporáneamente. (IESS, 2010)

4.2.1 Cesantía.

El Art. 170 de la Ley de Seguridad Social establece:

Cuando una afiliada que tenga derecho al seguro de maternidad quedare cesante, está protegida durante los primeros sesenta días de cesantía. Por tanto, si dentro de ese tiempo ocurre el embarazo, tendrá derecho a la atención prenatal, a la del parto y del puerperio, pero no al subsidio en dinero. (Asamblea Nacional, 2010)

4.2.2 Derechos de afiliados cesantes.

La afiliada que queda cesante está protegida durante los primeros sesenta días de cesantía de las prestaciones por maternidad, es decir que si dentro de este período ocurre el embarazo tiene derecho a la atención prenatal, a la del parto y del puerperio; pero no al subsidio por maternidad. (Asamblea Nacional, 2010)

4.3. Aportación de subsidios

En el caso de maternidad, el pago de aportes corre de cuenta del empleador, el mismo que debe proceder según las reglas que detallamos a continuación:

- a) Obtendrá el promedio de los tres últimos sueldos y lo hará constar en las planillas de aportes.
- b) Pagará a la mujer embarazada el 25% del mencionado promedio y de este valor retendrá el porcentaje correspondiente a la aportación individual de la asegurada
- c) Remitir las aportaciones. (Camara de Comercio de Quito, 2020)

5. Definiciones

Asegurado.- Persona beneficiario de un contrato de seguro, por ejemplo el de salud.

Contrato de trabajo.- Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario.

Despido.- Acción mediante el cual el empleador da por finalizado de manera unilateral un contrato laboral con su empleado.

Indemnización.- La obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador o a quien corresponda mediante una compensación ya sea económica o legal.

Jornada laboral.- Tiempo que transcurre para las actividades laborales estipuladas en la norma legal.

Oficio.- Especialidad que tiene un individuo a través del desarrollo de sus destrezas y que establece disponibilidad del mismo a otro u otros.

Relación laboral.- Es la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de una remuneración o contraprestación regulador por normas laborales.

Riesgo.- posibilidad de causarse daño.

Salud.- Condiciones físicas, psicológicas o mentales en que se encuentra un organismo en un momento determinado.

Sanción.- Penas impuestas por los órganos competentes y reguladores para procedimientos legalmente establecidos.

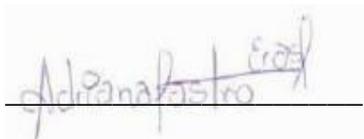
Seguridad social.- Tiene el propósito de certificar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual en relación directa al Estado.

6. Responsable.

Abg. Adriana Bethsabeth Castro Eras.

Se ha desempeñado en diferentes funciones, la Gobernación Provincial de Loja, dentro de la Intendencia de Policía de Loja, la Fiscalía Provincial de Loja, en la Fiscalía de Soluciones Rápidas, mediante el Programa de Prácticas PreProfesionales, la Universidad Técnica Particular de Loja, en el Departamentos de Relaciones Interinstitucionales, Misiones Universitarias y el Departamento Legal, Cátedra UNESCO, participación en el Proyecto Intercultural Bilingüe Abya-Yala, Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, Consejo de la Judicatura Orellana, he formado parte del sector privado mediante el libre ejercicio de Abogacía, en el Estudio Jurídico Deutus, en calidad de docente de tercer nivel en la Universidad Técnica Particular de Loja. La experiencia tanto del sector público como privado, fortalecen el perfil profesional y personal, aplicando los conocimientos sujetos a cada actividad con relación en las necesidades legales y humanas de la sociedad. Las diferentes capacitaciones de las que he participado que me han permitido formar mi perfil profesional desde pequeña como la proficiencia en inglés en el Instituto Fine-Tune English, cursos vacacional de oratoria, título como Mediador Calificado, formación como tutor virtual y docencia virtual de Educación Superior, taller de Uso de Herramientas Jurídicas, Maestría en Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa y actualmente formación como Doctoranda en Ciencias Jurídicas, lo cual fomentan en mi persona capacidad y habilidades para manejar grupos de personas, ofrecer soluciones legales judiciales y métodos de resolución alternativos, cumplimiento de metas y actividades que establezcan bajo mi responsabilidad. En las diversas funciones me destaca la honestidad, constancia, empeño, prudencia y responsabilidad en el trabajo, ofreciendo nuevas ideas para el mejoramiento de la metas, siempre fomentando la formación académica, humana, valores y el trabajo en equipo

Responsable:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Adriana Castro Eras", written over a horizontal line.

Castro Eras Adriana Bethsabeth.

Revisado y aprobado por:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Jorge David Herrera Sarango", written over a horizontal line.

Herrera Sarango Jorge David

7. Referencias

- Acerca. (2020). *Definicion ABC*. Recuperado en Agosto de 2020, de <https://www.definicionabc.com/social/maternidad.php>
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley de Seguridad Social*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Consejo de la Judicatura*. Recuperado en Agosto de 2020, de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/lotaip/phocadownloadpap/PDFS/2014/Nacional/a-Constitucion.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). *Código de Trabajo*. Quito.
- Camara de Comercio de Quito. (2020). *Derechoecuador.com*. Recuperado el 08 de 2020, de <https://www.derechoecuador.com/derechos-y-obligaciones-de-la-mujer-trabajadora-embarazada>
- EcuRed. (2020). *EcuRed*. Recuperado en Agosto de 2020, de <https://www.ecured.cu/Maternidad>
- Fonseca, R. (2012). *Introducción Teórica de la Historia del Derecho*. Editorial Dykinson.
- IESS. (sf.). *IESS Subsidio por enfermedad* . Obtenido de <https://www.iess.gob.ec>
- IESS, C. S. (2010). *Reglamento General de responsabilidad patronal*. Quito.
- INEC. (28 de 11 de 2012). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Recuperado el 2020, de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/3-de-cada-10-ecuatorianos-no-destinan-tiempo-a-la-lectura/>
- Martinez, J. (1996). *ACTA*. Recuperado el 2020, de http://www.acta.es/medios/articulos/ayudas_y_herramientas/007061.pdf.
- Molina, M. (2006). *Transformaciones Histórico Culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer*. Recuperado el 2020, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-22282006000200009&script=sci_arttext

RAE. (2005). *Diccionario Real Academia de la Lengua española*. Recuperado el 08 de 2020, de <https://www.rae.es/dpd/punto%20y%20coma>

REA. (2005). *Real Academia de la Lengua Española*. Recuperado el 2020, de <https://www.rae.es/dpd/signos%20ortogr%C3%A1ficos>

Venemedia Comunicaciones C.A. (07 de 22 de 2019). *Concepto de definición*. Recuperado el 2020, de <https://conceptodefinicion.de/signos-de-puntuacion/>

Wikipedia. (11 de 08 de 2020). *Enciclopedia Libre Wikipedia*. Recuperado el 2020, de https://es.wikipedia.org/wiki/Signo_de_puntuaci%C3%B3n#:~:text=Los%20signos%20de%20puntuaci%C3%B3n%20delimitan,jerarquizan%20en%20principales%20y%20secundarias.