



Fecha de presentación: septiembre, 2019 Fecha de aceptación: noviembre, 2019 Fecha de publicación: enero, 2020

3

Estabilidad laboral de las servidoras públicas eventuales en estado de gestación, y maternidad en Babahoyo.

Job stability of temporary public servants in a state of gestation, and maternity in Babahoyo

Clemente Agustín Varas Tomalá¹

aguvat71@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7050-2386>

Bremero Leonardo Fabiani Orbea²

bfabiano@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0327-2250>

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Varas Tomalá, C. A. & Fabiani Orbea, B. L. (2020). "Salud ocupacional: una ecuación de la enfermedad profesional". *Revista Mapa*, 3(18), 26-39. Recuperado de <http://revistamapa.com>

¹ Maestrante en Administración Pública, Universidad Estatal de Milagro

² Doctor en Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho, Universidad Estatal de Milagro

RESUMEN

La presente investigación cuyo objetivo inicial es el analizar la estabilidad laboral de las servidoras públicas eventuales en estado de gestación y maternidad en la empresa pública de Babahoyo y encontrar una solución desde la perspectiva de la gestión pública. Si bien por décadas en el Ecuador las mujeres en estado de gestación se las ha considerado indefensas a nivel laboral por la condición que presentan en el ámbito laboral, donde en vez de que el patrono la proteja son oprimidas y además se les incumple sus derechos laborales. También se puede evidenciar la carencia de seguridad jurídica en este tipo de contratos de servicios ocasionales los cuales se especifican en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que indica que al ser realizado de forma cumplida y satisfactoria el trabajo y al ser finalizado el mismo no debe esto constituir excusa para seguir con la continuidad del trabajo. Esta problemática existe en la actualidad en contra de la parte trabajadora por lo que es fundamental hallar una solución a nivel de gestión pública, es por ello que se realiza esta investigación de acuerdo a la metodología de enfoque cualitativo de corte transversal mediante encuestas las cuales fueron aplicadas a una muestra de noventa y dos abogados de Babahoyo, se llega a concluir que existe una marcada carencia al derecho laboral de las empleadas que se encuentran en estado de gestación, se irrespeta su libre derecho al trabajo e incumplándose las obligaciones patronales.

Palabras Clave constitución, contrato laboral, embarazo vulnerabilidad, estabilidad laboral, estado de gestación,

ABSTRACT

The present investigation whose initial objective is to analyze the labor stability of the eventual public servants in a state of gestation and maternity in the public company of Babahoyo and find a solution from the perspective of public management. Although for decades in Ecuador, women in a state of gestation have been considered defenseless at the labor level due to the condition they present in the workplace, where instead of being protected by the employer they are oppressed and their labor rights are also violated. The lack of legal certainty can also be evidenced in this type of occasional service contracts which are specified in the Organic Law of the Public Service (LOSEP), which indicates that when the work is carried out in a completed and satisfactory manner and when the work is completed This should not be an excuse to continue with the continuity of work. This problem currently exists against the working party, so it is essential to find a solution at the public management level, which is why this research is carried out according to the qualitative approach methodology of cross-cutting through surveys which were applied to a sample of ninety-two lawyers from Babahoyo, concluding that there is a marked lack of employment law for employees who are in a state of gestation, disrespecting their free right to work and breaching employer obligations.

Key Words: constitution, employment contract, pregnancy vulnerability, job stability, pregnancy status,

INTRODUCCIÓN

Al asumir el tema que se presenta a consideración, se tiene claro que, tal como lo plantea, las mujeres en la etapa de embarazo se encuentran indefensas por su condición y en vez de ser protegida por su patrono oprimido, con incumplimiento de sus derechos y muchas veces notificadas de la terminación de contrato. No existe la debida seguridad jurídica en contratos de servicios ocasionales descritos en la Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP, se toma en cuenta que esta modalidad de contrato lo permite, porque no determina estabilidad laboral.

Por otra parte, se señala que, actualmente la mujer se ha incorporado al mundo laboral ampliamente, pero sus condiciones aun no son igualitarias a pesar de que el derecho laboral es universal, la mujer debe enfrentarse a los estereotipos subjetivos establecidos en la sociedad y que aún se mantienen vigentes, como el machismo, la discriminación y el odio por género. (Aguado, Martínez, & Romero, 2016, pág. 281)

Pese a que en la actualidad los derechos laborales han superado viejos paradigmas, aún existe violaciones de los derechos de las mujeres trabajadoras en especial cuando se encuentran en estado de embarazo, esa es la razón por la cual se hace necesario analizar la estabilidad laboral de las servidoras públicas eventuales en estado de gestación, y maternidad, (Benavides, Delclós, & Serra, 2017, pág. 379).

“Se da tratamiento al derecho del trabajo y a la seguridad social de cada país, el primero de éstos no omite describir el estatus individual y colectivo, el procedimiento laboral y la jurisprudencia relevante” (Sánchez, Herrera, & Perrotini, 2015, pág. 659).

Se afirma “En este sentido, el estado del derecho laboral expresa en todo momento el estado de las relaciones de fuerza, tanto entre el capital y el trabajo”. (Benavides, Delclós, & Serra, 2017, pág. 378) También nos indican “Encontramos que el estilo de vida, la seguridad y la estabilidad, la competencia técnica / funcional y la dedicación de servicio público en las mujeres en China” (Ramírez & Schlaghecke, 2018, pág. 73).

Bajo este contexto “pretende explicar el atractivo de los empleos del sector público a este grupo, incorporando esta experiencia dentro de la literatura y teorización sobre la motivación del servicio público (PSM) y discutiendo su relevancia” (Mañon, 2017, pág. 230)

El régimen jurídico de aplicación al personal laboral de las Administraciones desde la perspectiva del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), debiendo advertirse que el objetivo será mostrar una visión completa de dicho régimen jurídico, si bien centrándonos en los puntos críticos y los problemas que presentan estas especiales relaciones laborales, y en ciertos aspectos de su particular régimen jurídico donde confluyen el EBEP ³y las normas de contenido laboral (García & Suarez, 2018, pág. 421)

Las mujeres tomaron las horas de maternidad y regresaron a la misma posición de trabajo después que utilizaron sus derechos y así mismo los hombres tomaron las horas a pedido más a menudo que las mujeres, eso demuestra que, en comparación con las mujeres que trabajan en empresas públicas y privadas (Segade & Ferreiro, 2018, pág. 417).

Con las últimas reformas de leyes, reglamentos, normas, resoluciones e incluso de la Constitución de la República del Ecuador “se ha dado paso a un ideario fundamentalmente economicista, que vulnera los derechos sociales

³ EBEP Estatuto Básico del Empleado Público

fundamentales; la lógica propia del derecho del trabajo es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre empleadores y trabajadores, y en consecuencia, frenar los posibles abusos de una situación de poder, que se traduce en posiciones de mando y obediencia” (De Castro & Rubio, 2015, pág. 33).

Existe actualmente flexibilización en cuanto a las servidoras públicas eventuales en estado de gestación, y maternidad en el Ecuador; “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales,” (De Castro & Rubio, 2015, pág. 57), especialmente en el caso de las mujeres embarazadas.

Afortunadamente todas estas reformas las reformas y adiciones de leyes y más, han impactado de forma positiva, ya que: “atienden a un pensamiento economicista, que busca desmantelar o flexibilizar un entramado de medidas de protección y respaldo al trabajador, y que le garantizaban estabilidad en el empleo” (De Castro & Rubio, 2015, pág. 89).

“El derecho del trabajo se caracteriza como un derecho para desiguales, que se proyecta hacia el futuro como un derecho en expansión, esencialmente tutelar de los trabajadores, se tiene como fin y como principios básicos conseguir el equilibrio entre el trabajo y el capital, y obtener, asimismo, la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones” (De Castro & Rubio, 2015, pág. 89).

Maternidad

La revisión realizada de las leyes, normas, resoluciones, reglamentos y demás “se centra en la conflictividad generada por trabajo nocturno en: menores, mujeres embarazadas o en período de lactancia, y trabajadores especialmente sensibles. Un mayor conocimiento de este tema facilitará la prevención y disminuirá la conflictividad pública legal” (Mañon, 2017, pág. 233)

La maternidad y el embarazo protagonizan etapas importantes en la mujer; teniendo en cuenta esto y sabiendo que en el trabajo debe existir un entorno y ambiente saludable para que así incida de manera positiva “en la mejora de la productividad, así como en el compromiso de los empleados y su motivación, promover hábitos de vida saludables y la realización de campañas” (Benavides, Delclós, & Serra, 2017, pág. 378).

El foco de preocupación de las mujeres va cambiando con el tiempo. Pasaba de la necesidad de confirmar que «todo va bien» a necesitar más apoyo emocional y confianza para enfrentarse a sus miedos al parto y al cuidado de los hijos. Necesitaban mayor acompañamiento en el puerperio y menos presión con la lactancia materna. En cuanto a la educación maternal, demandaban un programa de educación perinatal en lugar de solo prenatal, más actualizado, con mayor participación de su pareja, más interactivo y flexible (Aguado, Martínez, & Romero, 2016, pág. 282)

La calidad de vida de las servidoras públicas madres está ligada a la condición de sus relaciones familiares y al apoyo social que perciben en el contexto laboral. “Su productividad personal, expresión emocional, salud y seguridad se tornan dependientes, pero pueden ser fortalecidas con la aceptación del compromiso que genera la maternidad en su comunidad familiar y laboral” (Aguado, Martínez, & Romero, 2016, pág. 283)

Es necesario mencionar, en el panorama de la maternidad que “recientemente han surgido novedades sustanciales respecto a la protección de la trabajadora embarazada. Se ha modificado la legislación referente a la prestación por riesgo durante el embarazo (PRDE) y se ha creado una nueva prestación por riesgo durante la lactancia natural, lo que ha supuesto un cambio en su gestión y ha provocado un considerable aumento de concesiones” (Benavides, Delclós, & Serra, 2017, pág. 379).

“Por tanto, las empresas deberían disponer de un circuito para gestionar la protección durante el embarazo de una manera sencilla y ágil, con el fin de poder realizar estos cambios tan pronto como la embarazada comunicase su estado a la empresa” (García & Suarez, 2018, pág. 420)

Cabe mencionar que “la maternidad asumida positivamente genera productividad personal, que encamina sus objetivos al crecimiento profesional, para obtener un buen desempeño laboral” (García & Suarez, 2018, pág. 422)

METODOLOGÍA

La investigación es netamente de enfoque cualitativa y de corte transversal, aplicada y de campo que permite entender el problema social y sus características; así como la interpretación de los problemas sociales para lo cual se sirve de una fórmula matemática y estadísticas viables para la selección de la muestra de la interpretación de datos.

De campo: La investigación fue estructurada en base a los profesionales de derecho inscritos en el foro de abogados de Babahoyo en el libre ejercicio profesional los cuales constituyen la muestra determinada para la aplicación de las encuestas.

Aplicada: Al reconocer por parte de la Constitución la estabilidad laboral de la mujer en estados de embarazo el cual constituye un derecho al trabajo como medio de realización personal, y a nivel económico se puede establecer que en la actualidad y en la práctica la modalidad de contrato de servicios profesionales no proporciona la estabilidad laboral, para este grupo.

Transversal: en el que los datos se recopilan para estudiar a una población en un solo punto en el tiempo y para examinar la relación entre variables de interés. Para la presente investigación fue necesario utilizar métodos, a fin de sintetizar la protección para una de las partes vulnerables del Estado ecuatoriano la mujer embarazada o en la etapa de maternidad en la ciudad de Babahoyo.

Método inductivo deductivo. – facilitó los objetivos propuestos y contribuyo a verificar las variables indicadas, para lo cual se realizará un análisis específico hasta llegar a conclusiones generales; y, viceversa.

Método analítico sintético. – al ser analizado los conceptos y leyes, será posible la comprensión de todos los hechos e ideas en la presente investigación.

Método histórico lógico. - permite el análisis científico de los hechos, ideas del pasado, que fueron comparadas con acontecimientos actuales. Al establecer el método histórico respecto a la cuestión evolutiva de los fenómenos. Lógico: Se determina la relación Causa – Efecto, e Histórico: Tiene un Pasado – Presente – Futuro.

Tabla 1 Población y Muestra

Composición	Población	Muestra
Foro de Abogados de Babahoyo	1100	92
Total	1100	92

Fuente: Estadísticas del Foro de Abogados de Babahoyo.

Elaborado por: autoría propia

$$n = \frac{N}{(E)2(N-1)+1} \quad \text{Formula (1)}$$

(Normasapa.net, 2018)

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población / universo

E = Error máximo admisible al cuadrado 0.05

RESULTADOS

Tabla 2.

¿Considera usted que existe protección de la mujer embarazada o lactante en las empresas del sector público?

VARIABLE	PORCENTAJE	ALTERNATIV A
SI	87	80
NO	13	12

Fuente: Abogados de la ciudad de Babahoyo.

Elaborado por: autoría propia

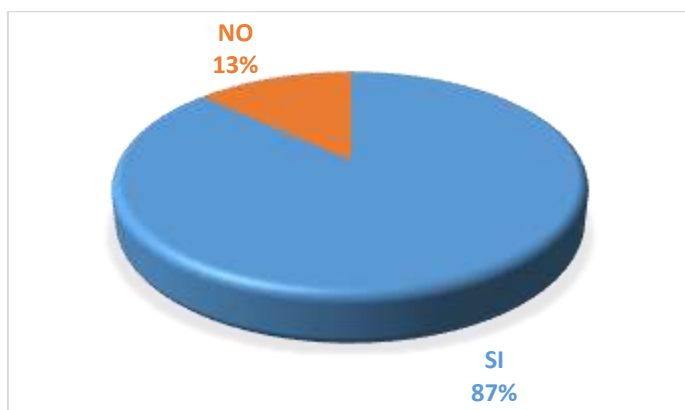


Figura 1. ¿Considera usted que existe protección de la mujer embarazada o lactante en las empresas del sector público?

Fuente: Abogados de la Provincia de Babahoyo.

Elaborado por: autoría propia

El 87 % de los encuestados está de acuerdo con la siguiente interrogante ¿Considera usted que existe protección de la mujer embarazada o lactante en las empresas del sector público?

y el 13% no está de acuerdo, por lo que se concluye que los resultados determinan que la conciencia en el cuidado a las mujeres en la etapa de embarazo o maternidad, encamina a la protección de un estado conformado de Derecho de igualdad para todos.

Se puede observar que a nivel empresarial si existe una debida protección de las mujeres que laboran en las mismas cuando se encuentran en estado de embarazo por cuanto se les da los periodos de descanso que se encuentran indicados en la Ley y la remuneración acorde a su estado.

Tabla 2

¿Considera usted que las mujeres embarazadas o en etapa de maternidad contratada en las empresas del sector público no deben trabajar en su estado de embarazo o maternidad?

VARIABLE	PORCENTAJE	ALTERNATIVA
SI	76	70
NO	24	22

Fuente: Abogados de la ciudad de Babahoyo.

Elaborado por: autoría propia

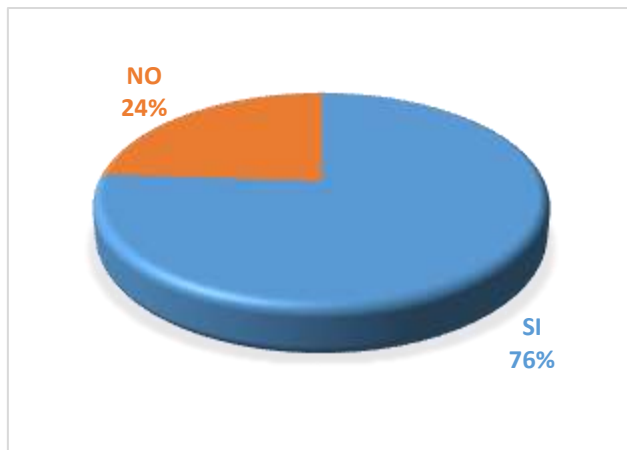


Figura 2 ¿Considera usted que las mujeres embarazadas o en etapa de maternidad contratadas en las empresas del sector público no deben trabajar en su estado de embarazo o maternidad?

Fuente: Abogados de la Provincia de Babahoyo.

Elaborado por: autoría propia

El 24 % de los encuestados está de acuerdo con la siguiente interrogante: ¿Considera usted que las mujeres embarazadas o en etapa de maternidad contratadas en las empresas del sector público no deben trabajar en su estado de embarazo o maternidad? y el 76 % no está de acuerdo, por lo que se concluye que los resultados determinan que la conciencia en el cuidado a las mujeres en la etapa de embarazo o maternidad, predisponen la protección de un estado conformado de Derecho e igual para todos.

Por lo general las empresas no contratan a las mujeres que presentan estado de embarazo al iniciar sus labores o actividades por cuanto se sabe que deben

darles días de descanso de acuerdo a la ley y esto perjudicaría a nivel económico a la empresa.

Tabla 3

¿Cree usted que a las mujeres embarazadas o en etapa de maternidad son víctimas de discriminación laboral en la empresa pública?

VARIABLE	PORCENTAJE	ALTERNATIVA
SI	77	71
NO	23	21

Fuente: Abogados de la ciudad de Babahoyo.

Elaborado por: autoría propia

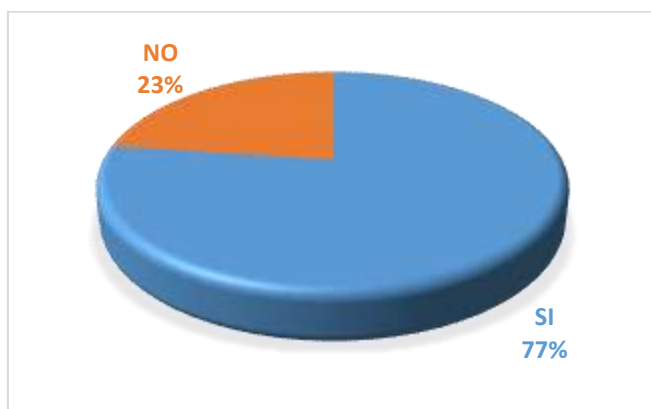


Figura 3 *¿Considera usted que las mujeres embarazadas o en etapa de maternidad contratadas en las empresas del sector público no deben trabajar en su estado de embarazo o maternidad en la empresa pública?*

Fuente: Abogados de la Provincia de Babahoyo.

Elaborado por: autoría propia

El 23 % de los encuestados está de acuerdo con la siguiente interrogante: *¿Considera usted que las mujeres embarazadas o en etapa de maternidad contratadas en las empresas del sector público no deben trabajar en su estado de embarazo o maternidad en la empresa pública?*

y el 77 % no está de acuerdo, por lo que se concluye que los resultados determinan que la conciencia en el cuidado a las mujeres en la etapa de

embarazo o maternidad, predisponen la protección de un estado conformado de Derecho e igual para todos.

Por lo general se determina que la mayoría de encuestados están de acuerdo que la mujer en estado de gestación no debería trabajar por cuanto ellas tienen que estar atendidas por médicos, durante el proceso de gestación por lo que la empresa pública debe respetar esta condición.

Tabla 4

¿Aprecia usted si la mujer en la etapa de embarazo o maternidad en los contratos de servicios ocasionales en las empresas del sector público, gozan de estabilidad laboral?

VARIABLE	PORCENTAJE	ALTERNATIVA
SI	13	12
NO	87	80

Fuente: Abogados de la ciudad de Babahoyo.

Elaborado por: autoría propia

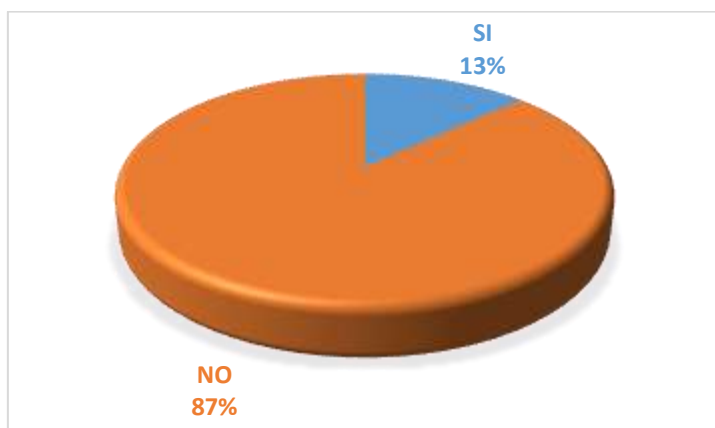


Figura 4 *¿Aprecia usted si la mujer en la etapa de embarazo o maternidad en los contratos de servicios ocasionales en las empresas del sector público, gozan de estabilidad laboral?*

Fuente: Abogados de la Provincia de Babahoyo.

Elaborado por: autoría propia

El 13 % de los encuestados está de acuerdo con la siguiente interrogante: ¿Aprecia usted si la mujer en la etapa de embarazo o maternidad en los contratos de servicios ocasionales en las empresas del sector público, gozan de estabilidad laboral? y el 87 % no está de acuerdo, por lo que se concluye que los resultados determinan que la conciencia en el cuidado a las mujeres en la etapa de embarazo o maternidad, predisponen la protección de un estado conformado de Derecho e igual para todos.

Se puede determinar en base a la pregunta analizada que las mujeres en estado de embarazo tienen poca estabilidad laboral en la empresa, muy a pesar de que el Estado garantiza el trabajo para todos en condiciones iguales, es así que muchos empresarios optan por despedir a las mismas e inclusive sin indemnización.

CONCLUSIONES

Al terminar la investigación se puede concluir que de acuerdo a la Constitución de la república del Ecuador en su artículo 35 indica que el trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, a pesar de ello, se puede indicar que la errónea conciencia de la sociedad así también como la falta de la legislación se encuentra vulnerada la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o maternidad, lo que provoca la afectación al menor que se encuentra en estado de gestación.

Además, la simple expiración del plazo que se pacta no siempre constituye una causa justa para que finalice el contrato de trabajo, o también se puede decir para renovar el mismo.

Este tipo de principios es fundamental aplicarlos de manera más rigurosa, se trata de una mujer en un estado de gestación o de maternidad, esto por cuanto

se ampara por la Constitución a la mujer embarazada mediante ley de protección especial.

Es por ello que mientras subsistan las causas que dieron origen al contrato de trabajo, y el desempeño del trabajador en este caso las mujeres en gestación y estado de maternidad, se deberá renovar el contrato de trabajo sin tomar en cuenta el estado de gestación de la empleada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, I., Martínez, N., & Romero, C. (2016). *Prestación por riesgo durante el embarazo frente a incapacidad laboral*. 2016: 280-285.
- Benavides, F., Delclós, J., & Serra, C. (2017). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Scielo*, 377–380.
- De Castro, & Rubio. (2015). *Reflexiones éticas en torno a la baja laboral en la mujer embarazada*.
- Fontaines. (2016). Factores de riesgo en el trabajo. 32.
- García, & Suarez. (2018). Factores de riesgo asociados a embarazadas adolescentes. *Scielo*, 416-427.
- Mañón, S. (2017). Perspectiva jurídica del convenio núm. 183 en la protección de los derechos laborales de la mujer en república dominicana. *Redalyc*, 223-238.
- Ramírez, & Schlaghecke. (2018). Novedades legales para la protección del embarazo en trabajadoras.
- Sánchez, A., Herrera, A., & Perrotini, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Sciencedirect*, 651–662.
- Segade, & Ferreiro. (2018). Situación laboral de los médicos de familia formados en una unidad docente. *Dialnet*, 415-419.

▪