



Estudio Jurídico

R & A
Robelly & Asociados

Derechos y Obligaciones de la mujer trabajadora embarazada

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- 1 Conceder licencia a la mujer que se encuentre embarazada, dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.
- 2 No podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora.
- 3 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.
- 4 No podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas señaladas en el Art. 153 numeral primero del Código del Trabajo.
- 5 No podrá despedir intempestivamente ni solicitar el desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo.
- 6 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.
- 7 En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante nueve meses contados a partir del nacimiento del niño, la jornada de trabajo de la madre del lactante se reducirá a seis horas las que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento o por acuerdo entre las partes.

OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA

- 1.- 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.
- 2 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:

- a) Asistencia obstétrica necesaria que comprenderá: la prenatal, del parto y puerperio;
- b) Un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas;
- c) 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,
- d) 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:

- a) 25% del sueldo o salario que percibe; y,
- b) 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.



R & A

Robelly & Asociados

Estudio Jurídico

d) Aborto y parto prematuro.- Para efectos del subsidio, el aborto y el parto prematuro de niño muerto o no viable, se considerarán 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.

Fuente:

www.derechoecuador.com