



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR

TÍTULO

“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA
EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”

AUTOR

Dennys Gonzalo Cascante Cabezas

TUTOR

Dra. Ana Veloz

Riobamba – Ecuador

2018

HOJA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA

“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”. Tesis de grado previo la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, y ratificado con sus firmas.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dra. Ana Veloz
TUTOR

10.

Calificación

[Firma]

Firma

Dra. Lorena Coba
MIEMBRO 1

8.6

Calificación

[Firma]

Firma

Dra. Carolina Montenegro
MIEMBRO 2

10

Calificación

[Firma]

Firma

NOTA FINAL:

9.53



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

Dra. Ana Veloz

Docente de la carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICA:

Haber asesorado y revisado, detenida y minuciosamente, durante todo su desarrollo, el proyecto final de investigación titulado: **“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**, realizado por el señor Dennys Gonzalo Cascante Cabezas y, por lo tanto, autoriza proseguir los trámites legales para su presentación.

Riobamba, a los 7 días del mes de febrero del 2018

TUTOR

Dra. Ana Veloz



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA

Yo, Dennys Gonzalo Cascante Cabezas

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “**LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**”, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, cuyas fuentes se incorporan en las referencias bibliográficas. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del grado académico en mención.

Riobamba, a los 7 días del mes de febrero del 2018

EL AUTOR

Dennys Gonzalo Cascante Cabezas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
AUTORIZACIÓN

Yo, Dennys Gonzalo Cascante Cabezas

Autorizo a la Universidad Nacional de Chimborazo, la publicación en la biblioteca de la institución el Proyecto de Investigación **“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN PERÍODO DE LACTANCIA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Riobamba, a los 7 días del mes de febrero del 2018

EL AUTOR

Dennys Gonzalo Cascante Cabezas

Agradecimiento

Mi más sincera gratitud a la Universidad Nacional de Chimborazo, en especial a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por haber compartido conmigo todo su conocimiento y experiencia.

A mis profesores, compañeros y a todos quienes hicieron posible que culmine con éxito esta meta académica.

Dennys Cascante Cabezas

Dedicatoria

Este logro académico está dedicado, principalmente, a mi padre Paco Fernando Cascante y a mi madre Nancy Cabezas, quienes han trabajado arduamente para que culmine mi carrera. ¡Gracias por su apoyo y constancia!

A mis hermanos, quienes son un pilar fundamental en mi vida.

A mis amigos, que gracias a sus enseñanzas y consejos se han convertido en mis hermanos.

Dennys Cascante Cabezas

Índice de Contenido

Introducción	1
Planteamiento del problema	2
Objetivos	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Marco teórico	4
Estado del arte.....	4
Aspectos teóricos	6
Metodología	7
Técnicas de investigación	7
Determinación de la población.....	8
Recursos generales.....	8
Recursos Humanos	8
Recursos Materiales.....	8
Presupuesto.....	8
Resultados y discusión	9
Normas jurídicas ecuatorianas	9
Derecho comparado con Colombia y Perú.....	12
Propuesta de reforma al artículo 153 del Código de Trabajo.....	16
Conclusiones y recomendaciones.....	20
Referencias Bibliográficas.....	22
Anexos	25
Dictamen del tribunal	26

Índice de Tablas

<i>Tabla 1 “Presupuesto de la investigación”</i>	8
--	----------

Resumen

En la legislación ecuatoriana se han presentado diversos avances en materia de derechos para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, están latentes algunos vacíos legales al momento de aplicar las normativas a favor de las mujeres en estado de embarazo y lactancia. Por tal motivo, es indispensable analizar si, efectivamente, la mujer en período de lactancia posee estabilidad laboral. Por lo cual se establecerán las normas jurídicas sobre el despido intempestivo en el periodo de lactancia; identificando, por medio del derecho comparado en América Latina, si nuestro país está a la vanguardia en materia de derechos sobre este grupo de protección especial. Además, este contexto nos permitirá proponer una reforma al artículo 153 del Código de Trabajo en relación a la estabilidad laboral de la mujer en periodo de lactancia. Con el único objetivo de contribuir y precautelar el bienestar de cientos de madres víctimas de discriminación durante este periodo, importante en el desarrollo de los niños y niñas y el correcto desempeño de las mujeres en sus funciones.

Palabras claves: maternidad, lactancia, despido intempestivo, estabilidad laboral.

Abstract

In the Ecuadorian legislation, several advances have been presented in terms of rights for working women. However, some legal gaps are latent when applying the regulations in favor of women in pregnancy and lactation. For this reason, it is essential to analyze if, in fact, woman during breastfeeding period have job stability. Therefore, the legal rules on untimely dismissal during the breastfeeding period will be established; identifying, through comparative law in Latin America, if our country is at the forefront in terms of rights over this special protection group. In addition, this context will allow us to propose a reform to article 153 of the Labor Code in relation to the job stability of women during lactation. With the sole objective of contributing and protecting the welfare of hundreds of mother's victims of discrimination during this period, important in the development of children and the proper performance of women in their roles.

Keywords: maternity, lactation, untimely dismissal, job stability

Introducción

A nivel mundial, los derechos de los trabajadores se han transformado y atravesado por diferentes períodos; desde la esclavitud, el feudalismo, la Revolución Industrial... hasta constituirse en uno de los derechos más protegidos a nivel mundial. Elio Ramón López, en su texto “El desahucio laboral en el período de lactancia” (2014), explica que en la primera y segunda Revolución Industrial los trabajadores se alzaron en contra de los abusos de las grandes empresas capitalistas, sin embargo, ningún frente luchó por la reivindicación de la mujer en el ámbito laboral. “El hombre trabajador se convirtió en el eje fundamental de la sociedad y miles de mujeres quedaron desamparadas, especialmente por su condición de ser madres” (López, 2014, p. 1).

En la Edad Media aquellas mujeres que estaban en estado de gestación “eran libradas de las tareas que requerían de mayor esfuerzo físico (...) pero luego del parto eran reintegradas a sus labores sin cuidado ni consideración alguna” (Reyes, 2017, p. 5). Por tal motivo, en el siglo XX, con el empoderamiento de activistas y ciertos grupos feministas, se logró, según Elio Ramón López, que se reconozcan ciertos derechos de las mujeres, entre ellos: la licencia por maternidad y lactancia. Además, en 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se desarrolló en Beijing (China), se ratificó la urgencia de ofrecer beneficios y facilidades para que las mujeres puedan ejercer su derecho a la lactancia.

En Ecuador, según datos de 2016 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), existen más mujeres (50.48%) que hombres (49.52%) en el país. Dentro del mercado laboral y de la Población Económicamente Activa (PEA) “la colectividad femenina se incrementó en un 80% entre 2001 y 2010” (INEC, 2014). Ahora el 42.5% de las mujeres pertenecen a la PEA frente a un 67.4% de los hombres. En el mercado laboral, el 95.1% de mujeres están ocupadas en relación al 96.3% de hombres. Sin embargo, según Lilian Durán, vicepresidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, las mujeres laboran 18 horas más que los hombres cada semana y el salario es menor en un 30%. Según el Censo Nacional de 2010 del INEC, en el 26.4% de hogares la mujer es la jefa del hogar; y la tasa de desempleo para los hombre es de 1.78% menor que para las mujeres. A pesar de las cifras, en la actualidad “las mujeres ocupan un gran porcentaje de puestos laborales aportando a la igualdad de derechos y al incremento y desarrollo de la economía” (Reyes, 2017, p. 5). Por ende, la legislación ecuatoriana debe brindar una

adecuada protección a la mujer, antes y después del estado de gestación; para erradicar la discriminación y fomentar la estabilidad laboral. Pedro Mendivil, en su artículo “La licencia de maternidad en las trabajadoras independientes y su garantía desde el precedente constitucional” (2010), señala que el derecho a la lactancia, el cual ampara a la mujer trabajadora para gozar de su horario laboral especial, entre otros beneficios, “es (...) una manifestación de toda la protección contenida dentro de los tratados internacionales” (Mendivil, 2010).

En este contexto, la estabilidad laboral de la mujer en período de lactancia está en constante disputa dentro de la legislación ecuatoriana; la misma que ha generado cambios en pro de la mujer. Sin embargo, aún está en debate la eficacia de la aplicación de dichos derechos y sobre todo la responsabilidad social que debe tener el empleador con sus trabajadores y trabajadoras.

Planteamiento del problema

El derecho al trabajo está resguardado por la Constitución de la República del Ecuador (2008); donde se estipula, en la Sección VIII, Trabajo y seguridad social, artículo 33, que el trabajo “es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución del Ecuador, 2008, p. 34). La misma ratifica que el Ecuador es un país constitucional de derechos y justicia social; que garantiza a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, con remuneraciones justas, que satisfagan sus necesidades básicas, y un trabajo saludable y con libre albedrío. Y para cumplir tal cometido se crearon normas fundamentales de protección a los derechos laborales, que establecen que “la legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social y en los casos de duda, sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en materia laboral, se aplicarán a favor de los trabajadores” (Martínez, 2017, p. 4).

El artículo 35 de la Constitución es una de las normas que protege los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, el cual tipifica que estas pertenecen a los grupos de atención prioritaria en ámbitos públicos y privados. Además, el artículo 43, Sección IV, Mujeres embarazadas, señala que:

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia los derechos a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y

laboral; la gratuidad de los servicios de salud materna; la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto; y disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia (Constitución del Ecuador, 2008, p. 35).

Después del alumbramiento aparece el Interés Superior del Niño, tipificado en el artículo 11 del Código de la Niñez y Adolescencia. En 2012, la Ley para la Defensa de los Derechos Laborales reformó la norma contenido en el Código de Trabajo y amplió el período de lactancia de nueve a 12 meses. “Durante los 12 meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria” (Código de Trabajo, 2017). De igual manera, el artículo 152 estipula que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas después del alumbramiento de su hija o hijo. Sin embargo, el artículo 153, se refiere únicamente a la protección de la mujer embarazada, donde 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 12 semanas que fija el artículo anterior” (Código de Trabajo, 2017). En este punto, surge la problemática porque muchas mujeres pierden sus trabajos y la estabilidad se ve debilitada en el período de lactancia; los niños y niñas se ven afectados por las querellas económicas y emocionales de la madre. “Lamentablemente, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Justicia Laboral no consideran a la madre trabajadora, en período de lactancia, como sujeto de protección especial” (Mena, 2015, p. 3).

En los principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Constitución del Ecuador se rechaza el despido ocasionado por el estado de gestación de la mujer, discriminación, edad, entre otros. Con el objetivo de crear “una sociedad más igualitaria, tolerante e inclusiva” (Martínez, 2017, p. 2). En el mundo laboral es donde se generan la mayor cantidad de desigualdades y discriminaciones. Según Juan Martínez (2017), los empleadores ecuatorianos todavía utilizan la discriminación por embarazo, sexual, étnica, edad... para “incrementar la exigencia laboral, disminuir los salarios, precarizar las condiciones laborales, limitar las promociones...” (Martínez, 2017, p.3). Por tal motivo, surge la interrogante sobre la existencia o no de figuras legales que permitan a la mujer en periodo de lactancia poseer estabilidad laboral.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la legislación ecuatoriana para establecer si la mujer en período de lactancia posee estabilidad laboral.

Objetivos específicos

1. Establecer las normas jurídicas ecuatorianas sobre la estabilidad laboral de la mujer en período de lactancia.
2. Identificar el derecho comparado en América Latina en relación a la protección de derechos de la mujer en período de lactancia.
3. Proponer una reforma al artículo 153 del Código de Trabajo en relación a la estabilidad laboral de la mujer en periodo de lactancia.

Marco teórico

Estado del arte

En la legislación ecuatoriana han existido avances en materia de derechos para las mujeres embarazadas y después del parto. Sin embargo, ciertos vacíos legales y la dificultad que tienen algunos expertos en materia laboral para aplicar las normativas; incentivan a constantes debates, especialmente, cuando la madre está en período de lactancia. Juan Diego Martínez, en su texto “Análisis del despido ineficaz, su aplicación en la mujer embarazada y en período de lactancia” (2017), examina los nuevos elementos legales que se aplican en el derecho laboral; que amparan a las mujeres en período de lactancia para evitar que sean despedidas arbitrariamente por el trabajador. “La nueva reforma al Código de Trabajo que reconoce la figura del despido ineficaz constituye un elemento de equilibrio entre la relación que se establece por parte del empleador y el empleado” (Martínez, 2017, p. 6). Destacando que “el desarrollo armónico y sistemático del ser humano” (Martínez, 2017, p. 3) depende del acceso digno a un buen empleo; donde la Constitución y el Código de Trabajo son los parámetros para brindar una atención integral a la mujer en esta etapa de su vida; protegiendo al niño o niña; eliminando la discriminación y promulgando el respeto. Además, Martínez recomienda “ampliar el tratamiento diferenciado a todas las mujeres en período de gestación y lactancia, prolongando el tiempo de recuperación hasta 18

meses” (Martínez, 2017, p. 33). Una iniciativa, que según el autor, está en concordancia con el Plan Nacional del Buen Vivir o *Sumak Kawsay*.

El texto de Samanta Reyes, “El despido intempestivo por cambio de ocupación a la trabajadora en período de lactancia, como acto discriminatorio en el Ecuador” (2017), expone que “la discriminación laboral es un problema serio que repercute en las posibilidades del desarrollo equitativo” (Reyes, 2017, p. 3). En la legislación ecuatoriana un despido sin ningún motivo es “jurídicamente discriminatorio” y tiene doble agravante, según la autora, porque es ejecutado con la intención de discriminar. Por ende, la protección materna es considerada como un “derecho real” que busca la igualdad en la sociedad, según Reyes; para devolver la voz a todas las mujeres que sufrieron una vulneración de sus derechos y así obtener “una solución fundamentada y tipificada en el ordenamiento jurídico” (Reyes, 2017, p. 4). De igual manera, destaca que el resguardo a la maternidad está suscrito dentro de los convenios de la OIT, entre los más importantes están:

1) La prevención de la exposición a riesgos para la salud y la seguridad durante el embarazo y después de él. 2) Licencia remunerada por maternidad. Derecho a interrupciones en su jornada laboral, por la lactancia. 3) Protección frente al despido intempestivo. 4) Derecho garantizado para volver al trabajo tras la licencia de maternidad (Reyes, 2017, p. 4).

Es decir, la jurisprudencia ecuatoriana es concordante con los tratados internacionales y es garantista; comprometida con la responsabilidad de cuidar los derechos de las mujeres, sancionando cualquier tipo de discriminación, según la tesis de Reyes. Estos derechos laborales se han venido generando durante el período neo constitucionalista, según la tesis “El despido ineficaz en el Derecho Laboral ecuatoriano” (2017). Es decir, que actualmente existe una normativa fortalecida a favor de las trabajadoras; donde se destaca el despido ineficaz como una figura de reciente aplicación, enfocada en la protección de la madre trabajadora por su estado de embarazo o situaciones asociadas. Mónica Lucero enfatiza que hay legislaciones a nivel mundial donde el despido injustificado no es sancionado. En Estados Unidos el empleado “está contratado a voluntad del empleador, es decir, puede ser removido de su puesto sin causa alguna, solo por la simple voluntad del empresario, patrono o empleador” (Lucero, 2017, p. 13). Sin embargo, otros países de Europa y América Latina protegen

al empleado y la separación de una institución debe estar fundamentada o tener causales. Ecuador, con la incorporación del artículo 188 en el Código de Trabajo, se unió a la filosofía de ciertos países para resguardar a las madres trabajadoras. Con todos estos adelantos aún existen vacíos académicos y teóricos sobre la importancia y finalidad de proteger a la mujer en período de lactancia. La mayoría de investigaciones están enfocadas en la mujer en estado de gestación y se invisibiliza la relevancia de la lactancia, tanto para la madre como para el hijo o hija.

Aspectos teóricos

Período de lactancia: La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) definen al período de lactancia como el tiempo donde la madre de “una forma inigualable facilita el alimento ideal para el crecimiento y desarrollo correcto de los niños y niñas” (OMS, 2003, p. 8). En Ecuador este período tiene una duración de 12 meses posteriores al parto. La madre podrá escoger, previo acuerdo con el empleador, en qué momento accede a sus dos horas diarias de lactancia.

Despido Intempestivo: Se considera como despido intempestivo cuando un “empleador despide al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral” (Ecuador Legal, 2015). El empleador tiene la obligación de cancelar las respectivas indemnizaciones en relación al tiempo de servicio, como está estipulado en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Estabilidad laboral: Según el abogado Ramiro Arias, la estabilidad es el derecho que tiene todo trabajador para mantener su puesto de trabajo, cuando no ha cometido faltas. “La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar. El sentido de estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios” (Arias, s.f., p. 1).

Despido Ineficaz: El artículo 195.1 del Código de Trabajo estipula que se considera ineficaz el despido intempestivo de “personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como de los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones, hasta la finalización del período para el que fueron escogidos” (Código de Trabajo, 2017).

Grupo de Atención Prioritaria: El artículo 35 de la Constitución del Ecuador (2008) tipifica que “las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad” (Constitución, 2008, p. 35); forman parte del Grupo de Atención Prioritaria. Los mismos que tendrán atención prioritaria y oportuna. “La misma atención recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos” (Constitución, 2008, p. 35).

Interés Superior del Niño: Según el artículo 11 del Código de la Niñez y Adolescencia, es un principio que está orientado a satisfacer “el ejercicio efectivo del conjunto de derechos de los niños, niñas y adolescentes; e impone a todas las autoridades administrativas y judiciales y a las instituciones públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento” (Código de la Niñez y Adolescencia, 2013).

Metodología

Para determinar si existe o no estabilidad laboral de la mujer en período de lactancia; y responder los cuestionamientos realizados en el planteamiento del problema se utilizó el enfoque cualitativo. El principal interés de esta investigación fue identificar de qué forma las leyes y normas ecuatorianas están resguardando los derechos de las madres trabajadoras, sus principales aspectos y características; cuestiones que no se resuelven con un enfoque cuantitativo. En estricto sentido, esto permitió analizar la implementación del Código de Trabajo y tener un mayor acercamiento con los actores y principales implicados en este proyecto. De igual manera, se trabajó con el método inductivo, el mismo que inició con una investigación particular (estabilidad laboral de la mujer en período de lactancia) hasta llegar a los cuestionamientos generales (defensa de los derechos de la mujer); para comprender un problema macro del Ecuador. Esto con la ayuda del análisis y la descripción.

Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación están destinadas a resolver los cuestionamientos que han sido planteados en los objetivos. Por lo que se utilizó, en primer lugar, las entrevistas (estructuradas y no estructuradas). Este método se implementó,

específicamente, con las madres trabajadoras, los empleadores, los docentes y con los especialistas en materia laboral. Además, se accedió a las fuentes de datos cualitativos: documentos, códigos, tesis, artículos, materiales y artefactos tecnológicos, los mismos que permitieron conocer los antecedentes y sus transformaciones.

Determinación de la población

Se trabajó con tres mujeres en período de lactancia; dos empleadores de diversas empresas o instituciones públicas y privadas y tres expertos y docentes de materia laboral. Un universo de ocho entrevistados para comprobar y resolver los objetivos planteados.

Recursos generales

Recursos Humanos

Se necesitó de la capacidad académica y ética del investigador; la colaboración del tutor determinado por la universidad; y la participación de todos los entrevistados y personajes que, con su conocimiento y percepción, contribuyeron con la realización de este trabajo académico.

Recursos Materiales

Se utilizó material bibliográfico (bibliotecas e Internet). Además de mecanismos electrónicos como: impresoras, computadoras, grabadoras y celulares; y útiles de oficina: hojas, esferos y cuadernos.

Presupuesto

Tabla 1 “Presupuesto de la investigación”

Materiales para la investigación			
Cantidad	Descripción	Precio (USD)	Total (USD)
1	Cuaderno	3,00	3,00
3	Esferos	0,50	1,50
1	Grabadora	0,00	0,00
1	Computadora	0,00	0,00
1	Transporte	20,00	20,00
100	Impresiones	0,05	5,00
3	Anillados	5,00	15,00

3	Empastados	20,00	60,00
Total Presupuesto de Investigación			104, 50

Autor: Dennys Cascante Cabezas

Resultados y discusión

Normas jurídicas ecuatorianas

En la Constitución existen diversos artículos que protegen a la mujer en estado de embarazo. Sin embargo, se genera un vacío legal cuando no se especifica que la mujer en periodo de lactancia también está protegida contra el despido intempestivo en el Ecuador. Como se ha abordado durante todo este trabajo académico existen artículos en la Constitución (33, 34, 35 o 43) que hacen referencia a los derechos de las mujeres. Es el caso del artículo 331 que señala que “(...) el Estado adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (Constitución de Ecuador, 2008). En concordancia se suma el artículo 332 donde el Estado:

Garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de los riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo, sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia y el derecho a la 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. (Constitución de Ecuador, 2008).

Del mismo modo, está el Código del Trabajo, donde se garantizan y regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores; con el único fin de mejorar las condiciones laborales, un derecho que es irrenunciable. El artículo 152 señala que “toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo (...)” (Código del Trabajo, 2017). Mientras que el artículo 153 menciona la protección de la mujer embarazada, figura que será analizada más adelante para destacar la carencia de estabilidad y protección en el período de lactancia y evitar el despido intempestivo.

El vigente Código del Trabajo indica, en el artículo 155, que durante “las doce meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria” (Código del Trabajo, 2017). Dichas leyes están en concordancia con la Ley de Seguridad Social, especialmente en el artículo 105; donde se conviene que “en caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a la asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, (...) un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora” (Ley de Seguridad Social, 2011). De igual manera, existen otras leyes que están en estricta relación con el tema de investigación, como la Ley Orgánica de Salud y el Código de la Niñez y Adolescencia.

Al definir como “progresista” al Derecho se asume que si una mujer embarazada pierde su trabajo por su estado de embarazo o lactancia; las consecuencias se visibilizan en la dificultad para conseguir ingresos económicos y cubrir los gastos de su situación biológica, vulnerando los derechos del niño y de la madre. Por esta razón, aparece la figura del despido intempestivo de la mujer embarazada, sin embargo se deja de lado al período de lactancia. La mujer embarazada está protegida por el principio de inamovilidad. El mismo que busca solidificar las relaciones laborales y brindar las garantías necesarias (resguardadas por la Constitución) para que las mujeres se puedan desenvolver con eficacia, en un ambiente acogedor y seguro. Actualmente, cuando se toman acciones relacionadas con una mujer trabajadora, la ley ecuatoriana define los límites, generando justas indemnizaciones para reparar los posibles daños y evitar dichos despidos.

Carlos Toselli, en su texto “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (2009) define al despido intempestivo como una acción exclusiva y única del empleador “que pone fin a la relación de trabajo” (Toselli, 2009, p. 723). Según las normas ecuatorianas, para que termine una relación laboral, el trabajador necesita incurrir en alguna de las faltas estipuladas en el artículo 172 del Código del Trabajo. La mujer embarazada forma parte del grupo de protección prioritaria y está salvaguardada por la Carta Magna, sin embargo, al no mencionar explícitamente a la lactancia la mujer puede ser víctima de un despido arbitrario meses después de tener a su hijo o hija.

Esto está ratificado en diversos tratados internacionales, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Acuerdos que han influido en los avances a favor de los derechos de las mujeres, según Diego Enrique Ávalos Vaca, máster en Derecho Laboral y experto en Derecho Tributario, en una entrevista realizada en la ciudad de Riobamba el 24 de noviembre de 2017. Además, para este experto en materia laboral, sí existe suficiente protección para las mujeres trabajadoras y considera que las 12 semanas de licencia de maternidad son suficientes para la protección y bienestar de la mujer y del menor. “Estas se basan en las normas establecidas mucho tiempo atrás y están para amparar a la mujer lactante, con las notables diferencias establecidas para el sector público y privado” (D. Ávalos, comunicación personal, 24 de noviembre de 2017).

Sin embargo, el abogado Edgar Romo Yáñez, en una entrevista realizada el 4 de diciembre de 2017, explicó que hace dos años las mujeres no gozaban con la protección que existe en la actualidad y las continuas reformas al Código del Trabajo son un ejemplo de dichos cambios. La situación de vulnerabilidad y riesgo son los principales factores que influyen para que las mujeres tengan una protección especial. No obstante, no todas las situaciones son iguales y Romo aseguró que la aplicación de la normativa puede ser perjudicial en ciertos sectores sociales porque la falta de recursos económicos limita el tipo de cuidados que recibe la mujer y el recién nacido. Del mismo modo, destacó la importancia del principio de progresividad con respecto a los avances de las normas y leyes ecuatorianas; y el principio de no regresividad, es decir, dichos avances no podrán ser eliminados.

En este contexto se realizaron tres entrevistas a mujeres trabajadoras. La primera es María del Carmen Velasteguí (32 años), quien labora en una entidad pública de la ciudad de Ambato y tiene siete meses de embarazo. La segunda es Liliana Rocío Ortega (36 años), profesora en un centro infantil de la ciudad de Riobamba y se acaba de reintegrar a sus funciones después de dar a luz a su terca hija (se encuentra en período de lactancia); y la tercera es Piedad Oquendo (34 años), hace poco culminó su periodo de lactancia y trabaja desde hace dos años en una notaría de la ciudad de Quito. Las tres poseen estudios superiores, dos están casadas y una es madre soltera.

Liliana Ortega enfatizó en la entrevista, realizada el 20 de diciembre de 2017, que la mujer aún se encuentra en desigualdad de condiciones en el trabajo y muchas veces ser madre es sinónimo de desempleada. Se cuestionó la violación de derechos que existe cuando se realizan exámenes y pruebas de embarazo antes de comenzar un nuevo

empleo. La mayoría de docentes en la institución educativa que labora son mujeres y muchas han sufrido maltratos y amenazas por estar en estado de embarazo, otras prefieren no tener hijos. Ortega aseguró que muchas mujeres no toman acciones legales contra los empleadores porque eso afecta su historial laboral y dificulta conseguir un nuevo empleo. De igual manera, María del Carmen Velasteguí sostuvo, en una entrevista realizada el 23 de diciembre de 2017, que la mayoría de mujeres no conocen los beneficios que poseen al estar en periodo de embarazo y los empleadores abusan de este desconocimiento. Ella expresó que tiene estabilidad en su trabajo, sin embargo, muchas veces piensa en la dificultad que representa conseguir un empleo en estado de gestación o con licencia de maternidad. Mientras que Piedad Oquendo, abogada de profesión, aseguró, en una conversación personal realizada el 29 de diciembre, que ella conoce todos los beneficios que posee y se cuestionó lo absurdo que es reincorporarse al trabajo después de existir procesos judiciales porque esto afecta, definitivamente, la eficiencia, ánimo y seguridad de las mujeres. De todos modos, destacó los avances que existen en el país con respecto a la licencia de maternidad porque ella pudo culminar este tiempo sin contratiempos con su empleador.

En consecuencia, podemos decir que nuestra constitución es garantista, protege los derechos de las mujeres como lo estipula la constitución, también ésta evitará las desigualdades y se encargará de regular cualquier forma de discriminación que sufran las mujeres trabajadoras garantizando sus derechos en un amplio contexto, pero al hablar del código de trabajo el cual tiene como finalidad mejorar las condiciones laborales encontramos que se les brinda derechos y protección a las mujeres embarazadas dejando de lado a las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia, produciéndose un despido intempestivo al no ser mencionada explícitamente en la ley, vulnerándose el principio constitucional del interés superior del menos así como los derechos que tiene la madre.

Derecho comparado con Colombia y Perú

Por la cercanía geográfica se utilizó el derecho comparado entre nuestra legislación y la legislación colombiana y peruana, respectivamente. Estas tienen en común la licencia por maternidad como un derecho de las mujeres en estado de embarazo, como lo aseguran Juan Carlos Berrocal y Rosario Reales, en su artículo “La licencia de maternidad en el derecho comparado” (2016). La República del Perú ha trabajado

durante años por la inserción e igualdad laboral de las mujeres en su territorio. En primer lugar, el derecho constitucional del trabajo y su estabilidad fue abordado en Perú desde la gestación y el desempeño femenino; y en 1993 incluyeron en su Carta Magna a “la madre trabajadora como de especial protección constitucional” (Cueva, 2016, p. 3). El artículo 4 de esta estipula que “la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono (...)” (Cueva, 2016, p. 4). De igual manera, según el artículo 23 “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre (...)” (Cueva, 2016, p. 4). Lizeth Cueva en su texto sobre “La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora” (2016) afirma que:

Al consagrar la Constitución de 1993 a la mujer como “madre gestante” lleva la protección especial a dos niveles. Al personal, no solo en la figura de la madre trabajadora sino también en la del menor; y al nivel laboral, donde no solo se busca asegurar la perduración en el puesto de trabajo sino asegurar los beneficios propios de la seguridad social (Cuenca, 2016, p. 6).

En este sentido, la madre gestante tiene un trato diferenciado que se ratifica en el artículo 29, del decreto supremo N° 003-97-TR, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; donde la madre gestante tiene especial protección frente al despido arbitrario. “Es nulo el despido que tenga por motivo (...) el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto” (Cuenca, 2016, p. 8). Por otro lado, con respecto al descanso prenatal y posnatal, el artículo 1 de la ley N° 30367 precisa “que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal. El goce del descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el posnatal, a decisión de la trabajadora gestante” (Cuenca, 2016, p. 11). Mediante la cual se pretende declarar “nulo” el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento o la lactancia.

La ley N° 28731 también menciona que en Perú existe una licencia por lactancia, que permite una hora del tiempo total de las horas laborables para alimentar al menor. Esto no puede ser compensado ni sustituido por otro beneficio:

La madre trabajadora, al término del periodo posnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso

de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento (Cuenca, 2016, p. 13).

Para Cueva, el Estado peruano aún necesita asegurar la estabilidad laboral y proteger a las mujeres, quienes están expuestas a mayor riesgo. Un desafío para fortalecer la seguridad social, las licencias remuneradas y el bienestar del menor recién nacido. El Ecuador, como se menciona anteriormente, en 2012 reformó el Código del Trabajo y amplió el periodo de lactancia a 12 meses posteriores al parto. La jornada de las madres durará seis horas y tienen una licencia con remuneración de 12 semanas después del alumbramiento de su hijo o hija.

Mientras que en el caso de la República de Colombia, la mujer embarazada o lactante es un sujeto de especial protección constitucional, según el portal de la Corte Constitucional de este país. Por ende, existe una garantía de estabilidad laboral reforzada y esta se aplica cuando: “existe una relación laboral o de prestación de servicios y cuando la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación” (Corte Constitucional de Colombia, 2017).

El artículo 43 de la Constitución Política de este país estipula que “la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación; durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado; y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada” (Constitución de Colombia, s.f.). De igual manera, el artículo 53 ratifica la protección especial que posee la mujer, la maternidad y el trabajador menor de edad. Este país, al igual que Perú, firmó el Convenio sobre la protección de la maternidad que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es indudable, según Juan Carlos Berrocal y Rosario Reales, que Colombia lleva años de diferencia con Perú debido a la ratificación de convenios como el 183 de la OIT, que lo hizo en 2011 y Perú en 2014 (Ecuador no ratificó este convenio).

Por otro lado, la ley N° 1822, en el Congreso de Colombia, en enero de 2017, decretó que la trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época de parto:

a) Licencia de maternidad preparto: Esta será de una semana con anterioridad a la fecha probable del parto (debidamente acreditada). Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos semanas, con 16 de posparto. Si por alguna razón no puede acceder a la semana previa al parto, podrá disfrutar de 18 semanas en el posparto inmediato. b) Licencia de maternidad posparto: Tendrá una duración normal de 17 semanas contadas desde la fecha del parto, o de 16 o 18 semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el punto anterior. (Congreso de Colombia, 2017).

De igual manera, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) de Colombia, explica que la mujer trabajadora no puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. "Carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente" (El empleo, 2017). Con respecto al descanso remunerado durante la lactancia, el artículo 238 del CST señala que "el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad" (El empleo, 2017). Teniendo en cuenta que en este país se encuentra vigente la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o en periodo de lactancia. La Corte Constitucional de Colombia en la sentencia T-138/15 ratificó que "la mujer embarazada o lactante es un sujeto de especial protección constitucional, por esta razón le asiste una garantía de estabilidad laboral reforzada y la protección de sus derechos por vía de tutela solo debe cumplir en esencia dos requisitos "a) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. El alcance de la protección se determinará de acuerdo a la modalidad bajo la cual se encuentre vinculada y si su empleador conocía o no de su estado" (Corte Constitucional, s.f.).

Es evidente que la Constitución y las leyes colombianas están mucho más avanzadas en cuanto a la protección de las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia brindándolas una igualdad de derechos en el estado que estas se encuentren, en el caso que la madre no tuviere un trabajo el estado le ampara con un subsidio durante

los tres primeros meses, también éstas brindan una licencia a las mujeres en el posparto siendo 18 semanas en las cuales la madre podrá recuperarse con mayor facilidad y así mismo brindarle los cuidados necesarios a su hijo. En cuanto a las leyes peruanas se encuentran al mismo nivel que las ecuatorianas ya que brindan 90 días después del parto las cuales no considero un tiempo suficiente, en el caso de Perú ha ratificado convenios de la Organización Internacional de Trabajo sobre la protección especial de la mujer y maternidad años después que Colombia mientras que nuestro país no lo ha hecho dejando de lado la protección de derechos que tiene la mujer en periodo de lactancia siendo una muestra clara que necesitamos avanzar y proteger a la mujer trabajadora.

Propuesta de reforma al artículo 153 del Código de Trabajo

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El actual artículo 153 “Protección a la mujer embarazada” del Código del Trabajo del Ecuador especifica lo siguiente:

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 anterior¹. 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 cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código (Código del Trabajo, 2017).

Lo que me permito proponer para este trabajo es modificar este artículo en beneficio de la mujer trabajadora, teniendo en cuenta el interés superior del menor.

²Protección a la mujer trabajadora asociada a su condición de gestación y maternidad (332).- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por la condición de gestación y maternidad de la mujer trabajadora (art. 332 inciso 2 / art. 326 inciso 5 –

¹ El Art. 152 del Código del Trabajo estipula que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales.

² Fundamento legal para la reforma del artículo: Constitución del Ecuador, artículo 82 (seguridad jurídica). Artículo 32, 33 y 34; artículo 43 núm. 1, 2,3 y 4; y artículo 326 núm. 2,3 y 5.

Constitución del Ecuador) y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior (art. 195 inciso 1 – Código del Trabajo), precautelando la integridad de la trabajadora durante el embarazo, parto y posparto (art. 42 – Constitución del Ecuador). Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa (art. 33 y 326 inciso 2, 3, 4 – Constitución del Ecuador) salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social (art. 34 – Constitución del Ecuador), siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. Por cuenta es legal y no atenta contra los mandatos de nuestra Constitución.

La abogada Erica Segovia, defensora pública desde 2016, en una entrevista personal, en la ciudad de Riobamba, el pasado 21 de diciembre de 2017, explicó que es necesario fortalecer la protección a la mujer trabajadora en periodo de lactancia en un país como el Ecuador; en el que pese a que se reconoce el derecho de la mujer a contar con una jornada reducida de trabajo durante doce meses posteriores a la conclusión de su licencia por maternidad, la realidad muestra que los avances efectuados en esta materia requieren ser reforzados. Es indispensable precautelar el bienestar de cientos de madres víctimas de discriminación durante este periodo, importante en el desarrollo de sus hijos. Una reforma al Código de Trabajo para reforzar la protección actual y tendiente a cumplir con los parámetros establecidos en la Constitución y en instrumentos internacionales de derechos humanos, sería la vía correcta para terminar con esta discriminación que ha sido parte de la realidad ecuatoriana y que ha terminado por enraizarse.

Los principios en esta materia son las claves que beneficiarán a las madres trabajadoras, es decir, es indispensable buscar un camino que permita mejorar la condición de vida de este grupo de atención prioritaria. Edwin Velasteguí, empresario especializado en la construcción, y Erick Guano, propietario de un restaurante, en entrevistas personales realizadas el mes de enero, señalaron que no están de acuerdo con los continuos cambios en las normativas. Para Velasteguí el rol que desempeña el empleador en la sociedad ecuatoriana puede ser tachado como negativo, teniendo en cuenta que muchos individuos pueden “manipular las leyes a su antojo” (E. Velasteguí, comunicación personal, 8 de enero de 2018). No niega que existen múltiples abusos para las mujeres trabajadoras, pero él piensa en su familia y en su negocio y prefiere

contratar solamente personal masculino. La situación es diferente para Erick Guano quien sufrió una denuncia por parte de una trabajadora en el Ministerio de Trabajo. “Muchas veces confías en las personas, yo le pagaba puntualmente pero no estaba afiliada porque ella así me lo pidió; después de seis meses de laborar conmigo me denunció y me tocó pagar cerca de cinco mil dólares” (E. Guano, comunicación personal, 3 de enero de 2018). Para este empleador las normas deben ser garantistas para empleadores y trabajadores, teniendo en cuenta que de estos depende el desarrollo y crecimiento de la economía social. “Con más trabas y normas lo que nos toca a los empleadores es optar por no contratar a mujeres embarazadas y preferir el personal masculino” (E. Guano, comunicación personal, 3 de enero de 2018). Diversas opiniones que, muchas veces, no convergen con la realidad de las mujeres trabajadoras; pero ese el reto al que nos enfrentamos al modificar un artículo, que amplía el espectro de protección y derechos.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

- **Que**, el artículo 35 de la Constitución del Ecuador tipifica que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.
- **Que**, es obligación del Estado ecuatoriano velar por la aplicación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- **Que**, la Constitución de la Republica en su artículo 332, garantiza 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 estabilidad en el

empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a 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.

- **Que**, así como las mujeres trabajadoras embarazadas las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia tienen igual necesidades y derechos ya que en la mayoría de los casos son discriminadas por su estado de lactancia más que por su estado de embarazo.
- **Que**, el interés superior del menor como establece el artículo 11 del Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes; e impone a todas las autoridades administrativas y judiciales y a las instituciones públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento; por ende cuando la mujer en periodo de lactancia es despedida intempestivamente pone en riesgo este principio y vulnera derechos establecidos en la constitución.

En ejercicio de las atribuciones legales establecidas en la Constitución de la República:

EXPIDE

LEY REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO

Art. 1.- Sustitúyase el inciso primero del artículo 153 del Código de Trabajo por el siguiente:

Protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo o por estar en periodo de lactancia de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de 12 semanas que fija el artículo anterior.

DISPOSICIÓN FINAL.- La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dada y suscrita en la sede de la Asamblea Nacional ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los ... días del mes de ... del

f.) JOSÉ RICARDO SERRANO SALGADO

Presidente

f.) DRA. LIBIA RIVAS ORDOÑEZ

Secretaria General

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones:

1. El marco normativo ecuatoriano se ha transformado durante los últimos años en favor de los derechos de los grupos de atención prioritaria, como son las mujeres en estado de embarazo, mas no sucede en el estado de lactancia ya que analizado el art. 153 del Código de Trabajo solo tipifica para las mujeres en estado de embarazo, lo que ha ocasionado controversias judiciales que vulneran los derechos de las mujeres. Además, la estabilidad laboral de la mujer en periodo de lactancia es uno de los temas más frecuentes en las mesas de debate de la opinión pública, lo que ha impulsado que el ordenamiento jurídico garantice su cumplimiento, fortaleciendo el desempeño de las mujeres embarazadas en sus labores y protegiendo el interés superior del menor recién nacido.
2. Es América Latina una de las regiones que aún mantiene altos índices de discriminación y desigualdad de género. Sin embargo, con el análisis del derecho comparado entre Ecuador, Perú y Colombia se puede vislumbrar una salida hacia la igualdad y respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras; donde la licencia de maternidad y el periodo de lactancia son las piezas claves para el correcto desempeño de la mujer en la sociedad.
3. De los resultados obtenidos de las entrevistas se concluye que poco a poco la sociedad ecuatoriana se empodera de sus derechos y conoce con exactitud sobre sus obligaciones. Sin embargo, aún existe un estigma al referirse al estado de embarazo y al periodo de lactancia como un “impedimento” para el crecimiento de la economía ecuatoriana.

4. Se establece que una correcta utilización e interpretación de las leyes ecuatorianas a favor de la mujer en estado de embarazo y periodo de lactancia depende, considerablemente, de los conocimientos que presenten los jueces, defensores públicos, abogados en libre ejercicio y de todos quienes trabajan en el Ejecutivo y Legislativo, por ende, no se puede dejar de lado el rol de la Academia y sus continuas investigaciones sobre el tema.

Recomendaciones:

1. A los Ministerios y entidades que regulan las relaciones laborales para que controlen a las empresas del país, con la intención de conocer los conflictos que viven los grupos de atención prioritaria en especial las mujeres en periodo de lactancia y los menores, en caso de vulnerarse derechos estos emitan las respectivas sanciones salvaguardando así los derechos que estos tienen.
2. El Estado ecuatoriano al ser uno de los países con más altos índices de discriminación, debe adoptar medidas más rígidas para disminuir el índice de despidos intempestivos en período de la lactancia y promulgar la estabilidad laboral de la mujer trabajadora para evitar cualquier tipo de discriminación. Por ejemplo, se puede aumentar el cálculo para el monto de la indemnización.
3. Promover el presente trabajo investigativo por parte de la Universidad Nacional de Chimborazo, la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas con la escuela de la Derecho mediante un evento académico, charlas, conferencias o seminarios para que se socialice con las personas acerca de los derechos laborales de la madre en periodo de lactancia ya que no todas conocen estos derechos como se ha evidenciado en las entrevistas.
4. El Estado debe realizar campañas de socialización de las nuevas normativas en centros educativos y en espacios donde profesionales, docentes, estudiantes y personas en general puedan recibir las capacitaciones necesarias para un mejor conocimiento y correcta aplicación de la ley para que de esta manera conozcan con amplitud los derechos que la ley les brinda y no se vulneren los mismos.

Referencias Bibliográficas

Andes. (2016). “Hay más mujeres que hombres en el Ecuador, según el INEC”. Recuperado de <http://www.andes.info.ec/es/noticias/hay-mas-mujeres-hombres-ecuador-segun-datos-inec.html>

Arias, R. (s.f.). “La estabilidad laboral”. Recuperado de <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000016.pdf>

Berrocal, J y Reales, R. (2016). “La licencia de Maternidad en el derecho comparado”. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v12n1/v12n1a09.pdf>

Cabanellas, G. (2011) “Diccionario Jurídico Elemental”. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L

Constitución. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Constitución. (2016). Constitución de la República de Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Código de la Niñez y Adolescencia. (2017). “Código de la Niñez y Adolescencia”. Recuperado de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/lotaip/phocadownloadpap/PDFS/2014/Nacional/8%20CODIGO%20DE%20LA%20NINEZ%20Y%20ADOLESCENCIA.pdf>

Corte Constitucional. (s.f.). “Sentencia T-138/15”. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-138-15.htm>

Cueva, L. (2016). “La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora”. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8396/CUEVA_ARANA_LIZETH_LA%20ESTABILIDAD_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DefiniciónABC. (2017). “Definición de derecho laboral”. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php>

Ecuador Legal. (2015). “Derechos de la mujer embarazada en el trabajo”. Recuperado de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/derechos-laborales-mujer-trabajadora-embarazada/>

Ecuador Legal. (2015). “Despido intempestivo en Ecuador”. Recuperado de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/despido-intempestivo/>

Ecuavisa. (2015). “Así están las cifras de mujeres en Ecuador”. Recuperado de <http://www.ecuavisa.com/articulo/noticias/actualidad/101509-asi-estan-cifras-sobre-mujeres-ecuador>

Ediciones Legales. (2013). “Código de la niñez y adolescencia”. Recuperado de <http://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-C%C3%93DIGO-DE-LA-NI%C3%91EZ-Y-ADOLESCENCIA-Leyes-conexas.pdf>

El Comercio. (2012). “El período de lactancia se amplió a 12 meses con la reforma laboral”. Recuperado de <http://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/periodo-de-lactancia-se-amplio.html>

El Empleo. (2017). “Mujeres en estado de embarazo y sus derechos”. Recuperado de <http://www.elempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/mujeres-en-estado-de-embarazo-y-sus-derechos-laborales-4420>

INEC. (2014). “La mujer ecuatoriana en números”. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/la-mujer-ecuatoriana-en-numeros/>

Ley de Seguridad Social. (2011). “Ley de Seguridad Social”. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Ley Orgánica de Salud. (2012). “Ley Orgánica de Salud”. Recuperado de http://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORGANICA_DE_SALUD.pdf

Lexis. (2017). “Código de Trabajo”. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

López, E. (2014). “El desahucio laboral en el período de lactancia”. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2806/1/TUAAB053-2014.pdf>

Lucero, M. (2017). “El despido ineficaz en el Derecho Laboral ecuatoriano”. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8154/1/T-UCE-0013-Ab-002.pdf>

Martínez, J. (2017). “Análisis del despido ineficaz, su aplicación en la mujer embarazada y en período de lactancia”. Recuperado de <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/595/JUAN%20DIEGO%20MARTINEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mena, M. (2015). “La estabilidad laboral en el período de lactancia”. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/351/1/TUAMD005-2015.pdf>

Mendivil, P. (2010). “La licencia de maternidad en las trabajadoras independientes y su garantía desde el precedente constitucional”. Colombia: Revista Jurídicas CUC.

Ministerio de Salud Pública. (2014). “Alimentación y nutrición de la mujer gestante y de la madre en período de lactancia”. Recuperado de <http://instituciones.msp.gob.ec/documentos/Guias/guias%202014/Alimentacion%20y%20nutricion%20de%20la%20madre%2025-11-14.pdf>

OIT. (2012). “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción”. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177345.pdf

ONU. (1948). “Declaración Universal de los derechos humanos”. Recuperado de http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2003). “Estrategia mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño”. Recuperado de http://www.who.int/nutrition/publications/gs_infant_feeding_text_spa.pdf

Real Academia Española. (2017). Definiciones. Recuperado de <http://www.rae.es/>

Reyes, S. (2017). “El despido intempestivo por cambio de ocupación a la trabajadora en período de lactancia, como acto discriminatorio en el Ecuador”. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10380/1/REYES%20SIGUENZA%20SAMANTA%20ESTEFANIA.pdf>

Toselli, C. (2009). “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Córdova: Alveroni.

Unicef. (2006). “Convención sobre los derechos de los niños”. Recuperado de <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Anexos

Cuestionarios: Mujeres en periodo de lactancia

1. ¿Cuál es su nombre y apellido?
2. ¿Cuál es su nivel de estudios?
3. ¿Cuál es su edad?
4. ¿En qué consiste su trabajo?
5. ¿Cuánto tiempo labora en este trabajo?
6. ¿Hace cuánto tiempo tuvo a su hijo? ¿Es el primero?
7. ¿Ha sufrido algún tipo de inconveniente en su lugar de trabajo por estar en periodo de lactancia?
8. ¿Conoce los derechos y garantías que tiene una mujer en estado de lactancia?
9. ¿Conoce los efectos jurídicos que se generan cuando el empleador vulnera los derechos de estabilidad laboral de una mujer en periodo de lactancia?
10. ¿Cree que la normativa ecuatoriana posee una protección integral a favor de las mujeres en período de lactancia?
11. ¿Considera usted que seis horas laborales en el periodo de lactancia son suficientes para laborar con eficiencia y a la vez compartir con el menor?

Docentes y expertos

1. ¿Cuál es su nombre y apellido?
2. ¿Especialista en qué área del Derecho y cuál es su lugar de trabajo?
3. ¿Existe suficiente protección en la legislación ecuatoriana para la mujer en periodo de lactancia?
4. ¿Cuáles son las normas jurídicas sobre la estabilidad laboral de la mujer en periodo de lactancia?
5. ¿Cuáles son los principales factores que influyen en la estabilidad laboral de una mujer en periodo de lactancia?
6. ¿Considera que 12 semanas de periodo de maternidad son suficientes?
7. ¿El cambio de la ley ecuatoriana con respecto a los efectos jurídicos es un avance a favor de los derechos de las mujeres?

8. ¿Cree que la normativa ecuatoriana posee una protección integral a favor de las mujeres en período de lactancia?
9. ¿Considera que el principio de progresividad y no regresividad es suficiente para garantizar el derecho de la mujer en período de lactancia?
10. ¿Existe diferencias entre los servidores públicos y privados?

Empleadores

1. ¿Cuál es su nombre y apellido?
2. ¿Cuál es su nivel de estudios?
3. ¿Cumple con todas las normas que establece el Código del Trabajo?
4. ¿Cómo es la relación laboral con sus empleados?
5. ¿Ha contratado o contrataría a una mujer en embarazo o periodo de lactancia?
6. ¿Conoce las normas sobre la protección de la mujer trabajadora en embarazo?
7. ¿Ha recibido algún tipo de queja o problema por parte de sus trabajadoras?
8. ¿Conoce los derechos y garantías que tiene una mujer en estado de lactancia?
9. ¿Cree que la normativa ecuatoriana posee una protección integral a favor de las mujeres en período de lactancia?
10. ¿Considera usted que seis horas laborales en el periodo de lactancia pueden afectar el desempeño en el trabajo?

Dictamen del tribunal