



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE ABOGADO

Derechos Laborales de la Mujer Gestante

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Morales Guevara, Giancarlo

DIRECTOR: Ochoa Ochoa, Maritza Elizabeth. Mtra.

LOJA -ECUADOR

2019



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Loja, septiembre del 2019

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Doctora.

Mtra. Maritza Elizabeth Ochoa Ochoa.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: **Derechos Laborales de la Mujer Gestante**, realizado por **Giancarlo Morales Guevara**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre del 2019

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Giancarlo Morales Guevara** declaro ser autor del presente trabajo de titulación: **Derechos Laborales de la Mujer Gestante**, de la Titulación de Derecho, siendo la **Mtra. Maritza Elizabeth Ochoa Ochoa** directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

F.

Autor: Giancarlo Morales Guevara

Cedula: 1150591079

DEDICATORIA

El presente Trabajo Investigativo va dirigido con amor y gratitud a mis queridos padres quienes son pilares fundamentales de mi vida, que con su sabiduría y amor me han guiado por el camino correcto, a mis hermanos que siempre he podido contar con su ayuda cada vez que lo he necesitado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja por su labor de enseñanza, de manera especial a la Mtra. Maritza Ochoa Ochoa tutora del presente Trabajo de Investigación por su acertada y valiosa dirección en el desarrollo del mismo, a la Dra. Carmen Puchaicela por el apoyo y orientación para culminar el presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I DERECHO AL TRABAJO.....	5
1.1. Antecedentes.	6
1.2. Contextualización	9
1.3. Fuentes del derecho laboral.....	10
1.4. La Mujer en el Trabajo.....	15
1.5. La Mujer en estado de gestación.	17
1.5.1. Problemas que tiene la mujer en estado de gestación.....	18
CAPITULO II TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	20
2. Teorías de discriminación laboral.....	21
2.1. Discriminación en la adquisición del capital humano.	21
2.2. Discriminación estadística (statistical-discrimination)	24
2.3. Discriminación por gusto (taste-based).....	27
2.4. Discriminación por género.....	28
2.4.1. El rol de la mujer en el desarrollo.	30
2.4.2. Discriminación directa por razón de género.....	35
2.4.3. Discriminación indirecta por razón de género.	38
2.4.4. La violencia de género y la capacidad de las mujeres.	40
a. Violencia de género.....	40
b. La capacidad de las mujeres.	43
CAPITULO III NORMATIVA QUE PROTEGE LOS DERECHOS DE LA MUJER GESTANTE.....	45
3. Normativa que protege los derechos de la mujer gestante.	46
3.1. Protección de la maternidad en el trabajo.....	48
3.1.1. Licencia de maternidad.....	54

3.1.2.	Licencia de paternidad.....	59
3.1.3.	Licencia de Lactancia.....	60
3.2.	Convenios internacionales sobre los derechos laborales de la mujer gestante.	62
3.2.1.	Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	62
3.2.2.	Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	64
3.2.3.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	64
3.3.	Legislación ecuatoriana sobre los derechos laborales de la mujer gestante.	66
3.3.1.	Constitución de la República del Ecuador.....	67
3.3.2.	Grupos de Atención Prioritaria.....	68
3.3.2.1.	Antecedentes.....	69
3.3.2.2.	Clasificación de los grupos de atención prioritaria.	69
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	72
4.1.	Análisis de casos	73
4.2.	Sentencia N° 258-15- SEP-CC.....	73
4.3.	Sentencia N° 072-17-SEP-CC.....	80
	CONCLUSIONES.....	89
	RECOMENDACIONES.....	91
	BIBLIOGRAFÍA.....	93

RESUMEN

El presente trabajo de investigación hace hincapié en los “Derechos laborales de la Mujer Gestante”, se analiza las principales teorías de discriminación hacia la mujer en el campo laboral y por ende cuando se encuentra en estado de gestación, asimismo se identifica el empoderamiento de la mujer a través de los sucesos que cambiaron positivamente las condiciones laborales de este grupo de personas y que sirvieron de base en la lucha constante para la reivindicación total de sus derechos. Cabe mencionar que la Constitución de la República del Ecuador determina los Grupos de Atención Prioritaria, en donde señala que el Estado prestará especial atención a las mujeres embarazadas, la cual gozará de atención especializada tanto en el ámbito público como privado, esto en razón del Plan Nacional del “Buen Vivir”, cuyo fin principal es el mejoramiento de la calidad de vida en la población ecuatoriana.

Palabras Claves: Maternidad, discriminación laboral, derechos, igualdad, derecho al trabajo, derechos laborales de la mujer, derechos constitucionales.

ABSTRACT

The present research paper emphasizes the "Labor rights of pregnant women", analyzes the main theories of discrimination against women in the labor field and therefore when in a state of gestation, identifies the identifier of the empowerment of women through the events that positively changes the working conditions of this group of people and that served as a basis in the constant struggle for the total threats of their rights. It should be noted that the Constitution of the Republic of Ecuador determines the Priority Care Groups, where it states that the State will give special attention to pregnant women, which enjoys specialized attention both in the public and private spheres, due to the National Plan of "Buen Vivir", whose main purpose is the improvement of the quality of life in the Ecuadorian population.

Keywords: Maternity, labor discrimination, rights, equality, right to work, women's labor rights, constitutional rights.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación analiza los derechos laborales de la mujer gestante, identificando los derechos que tiene la mujer en el periodo de maternidad, como la licencia de maternidad y de lactancia, derechos fundamentales que salvaguardan la vida de la mujer y del nasciturus, antes y después del parto. De la misma manera se identifica las teorías que influyen en la contratación laboral de la población femenina, teorías que por años fueron alimentadas por el poder económico en razón de la maximización de ganancias.

En el primer capítulo se aborda lo relacionado al Derecho al Trabajo, en el cual se identifican los antecedentes de este derecho fundamental dentro de toda sociedad, sus fuentes establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, en los Tratados Internacionales y en los Códigos laborales, entre otros, plasmando las premisas esenciales que regulan las actividades laborales, así como las relaciones entre el empleador y empleado. En la misma línea se hace una revisión sobre la mujer en el trabajo, ubicando en una primera línea de tiempo el sinnúmero de abusos que ha sufrido la mujer a lo largo de la historia en el ámbito laboral, terminando en una observación de los problemas laborales que tiene la mujer en estado de gravidez.

En el segundo capítulo se analizan las teorías discriminativas que influyen a la hora de la contratación laboral de la mujer, en donde se estudian las premisas principales que fundamentan y expanden el círculo vicioso discriminatorio que encasillan a la mujer a las actividades domésticas. Seguidamente se traza una cronología en donde la mujer es la protagonista del empoderamiento para la reivindicación de sus derechos y se observó los primeros movimientos feministas que lucharon contra la opresión de la sociedad, especialmente la masculina.

Finalmente, en el tercer capítulo se aborda la normativa de que protege los derechos de las mujeres en estado de gravidez plasmada en los Tratados, Convenios o Pactos Internacionales producto de la lucha constante de la mujer con el fin de reconocer sus derechos.

La importancia del presente trabajo de investigación radica en la sistemática vulneración de los derechos fundamentales de la mujer que históricamente se las ha excluido en diferentes ámbitos sociales dañando así su integridad física, emocional y, en ciertos casos, familiar. Uno de los ámbitos más vulnerados de la mujer, es el laboral, por cuestiones históricas se han dado abusos en cuanto a salarios que en ocasiones son injustos, que no están acorde a las actividades que realiza o, peor aún, por situaciones discriminatorias o, que, por el hecho de ser mujer tiene que recibir un salario menor al que recibe un hombre. Otro aspecto

importante es la vulneración que tiene la mujer en estado de gestación en el ámbito laboral, que por esta condición no recibe un trato, salario justo, o las medidas adecuadas que asegura la protección dentro del trabajo, exponiendo la vida de la madre y del nasciturus. A pesar de que la Constitución de la República del Ecuador protege de manera especial estos derechos, se sigue presenciando los abusos por parte de los empleadores tanto en el ámbito público como privado.

La metodología utilizada se basa en el método analítico-sintético, ya que se analizó la historia y la situación social y jurídica de los derechos laborales de la mujer gestante, se aplicó el estudio de casos, mediante el cual se analizaron sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador, en las cuales se identificó vulneración de derechos por los tribunales y juzgados de primera instancia así como de las cortes provinciales y mediante el análisis de la corte constitucional se subsana la vulneración de derechos laborales de la mujer gestante. Finalmente se plantean las conclusiones más relevantes y las recomendaciones que se pueden sugerir con base al estudio realizado.

CAPITULO I. DERECHO AL TRABAJO

1.1. Antecedentes.

Durante décadas, el trabajo ha sido la herramienta de supervivencia, que ha permitido la evolución del ser humano y de las agrupaciones que tenían en aquel entonces. Es la inteligencia y el uso de sus extremidades que permitieron a la civilización humana desarrollarse, esto con la fabricación de utensilios para diferentes usos como la recolección de frutos en su periodo nómada, la fabricación de armas para la caza y para la edificación de obras que permitirían mejorar la calidad de vida de los asentamientos que poco a poco se volverían ciudades.

Una de las primeras actividades laborales, desde que el individuo se volvió sedentario, fue la agricultura, debido a esta actividad, las pequeñas agrupaciones se transformaron en grandes civilizaciones que predominaron y evolucionaron en diferentes puntos del planeta. A causa de este paso, dentro de la historia de la humanidad y con la aparición del trueque¹, surgieron los primeros trabajadores que se encargaban de cosechar los campos agrícolas y por ende nació la primera noción de trabajo la cual fue evolucionando en el transcurso del tiempo.

De la misma manera, cuando los pueblos comenzaron a organizarse y aparecieron las nuevas naciones se originó un fenómeno social denominado esclavitud, el mismo que definía al ser humano como propiedad de un tercero, que incluso se podía llegar arrendar, esta misma mano esclava fue usada como mano de obra en las guerras en las civilizaciones antiguas. “La esclavitud nació y se generalizó para evitar la muerte del enemigo vencido o prisionero de guerra en el campo de batalla, al admitirse que el esclavo vivo tenía más valor que el enemigo muerto” (López, 2014, p.7). En este sentido se afirma que la fuerza era la forma principal de tratar al esclavo para la realización de las tareas encomendadas por el amo, siendo este último el que tenía el derecho de propiedad como en la actualidad cada persona ejerce derecho sobre sus cosas.

Del mismo modo cabe mencionar que en la antigüedad, el trabajo era visto como una ocupación inoble, los pensadores de aquella época lo plasmaron en sus libros. Aristóteles (2003) afirmaba “La autoridad y la obediencia no son sólo cosas necesarias, sino que son eminentemente útiles. Algunos seres, desde el momento en que nacen, están destinados, unos a obedecer, otros a mandar; aunque en grados muy diversos en ambos casos” (p.80). En otras palabras, el autor nos afirma que el trabajo manual era considerado como una tarea insignificante en el cual hay personas destinadas hacer dichas actividades dejando a los hombres libres la capacidad de gobernar.

En el mismo sentido, es importante mencionar las dos formas en las que la esclavitud se extinguía: la primera se denominaba *manumissio vindictam*, la cual era la compra de la

¹ Trueque, es la acción de dar una cosa y recibir otra a cambio sin que intervenga el dinero.

libertad por el propio esclavo, y la segunda cuando el esclavo era inscrito como hombre libre en el censo, ambas debían ser ante el Magistrado romano para que tenga validez legal.

Por otra parte, si bien la civilización romana fue donde la esclavitud tuvo su mayor apogeo, de la misma manera, en la decadencia del imperio la esclavitud sufrió un descenso y al mismo tiempo una transformación que pasaría al próximo sistema de organización social el Feudalismo, esto en consecuencia de la expansión del cristianismo y la caída del Imperio Romano. Cabe mencionar, que siglos más tarde se daría un pequeño brote de la esclavitud, en razón de las expansiones territoriales que sucedieron en lo posterior al descubrimiento de América.

Visualmente, como vestigios tenemos obras arquitectónicas que se erigieron con mano de obra esclava a voluntad de los amos, como muestra hasta la actualidad, tenemos las Pirámides de Egipto, el Coliseo de Roma, el Arco del Triunfo en París.

Sin duda la esclavitud fue uno de los fenómenos sociales más burdos y repudiables dentro de la historia de la humanidad, teniendo como concepto principal la explotación del hombre por el hombre, sin embargo, innegablemente se puede ignorar el hecho histórico como un antecedente en el mejoramiento de las relaciones laborales en la actualidad, considerándose así, una de las mayores contribuciones para el desarrollo de la humanidad.

Con el decaimiento del Imperio Romano siglo III d.C., nace una nueva forma de organización social la cual se denomina Feudalismo, el mismo que viene con transformaciones políticas, sociales y económicas. El factor predominante en esta nueva organización social, es el uso de las tierras, las mismas que fueron defendidas por sus propietarios obteniendo su dominio territorial, formando su propia administración.

En este nuevo sistema, aparecen los señores feudales los cuales ostentaban la propiedad de las tierras y en ese mismo sentido tenían bajo su dominio a unos señores designados como vasallos, los cuales tenían el uso y goce de las propiedades, con la condición de que una parte de los frutos sea restituida al feudo y en caso de conflicto los vasallos se comprometían a luchar por sus señoríos.

En este contexto nos encontramos que el trabajo realizado por los vasallos era más aceptado que en el tiempo de la esclavitud, en el cual aparecieron artesanos con la formación de talleres mejorando así los aspectos económicos tanto de los vasallos como de los señoríos.

Dentro de este contexto tenemos la siguiente explicación:

Al destruirse el sistema jurídico imperante en el imperio romano, aun en las postrimerías del imperio de Bizancio, los nobles, que eran los detentadores de la tierra, se encontraron con las normas que regulaban la esclavitud entre el pueblo latino habían perdido su eficacia, ante la imposibilidad de aplicarse coercitivamente

en todo su vigor; esto determinó un cambio sustancial en la relación amo-esclavo para la explotación de la tierra, e impuso la necesidad de variar las condiciones de sometimiento de los primeros y de autoridad de los segundos, puesto que sus posesiones estaban desprotegidas e incultas y a los señores feudales le interesaba conservarlas aún con grupos armados a sus servicios y rentarse de ellas (Becerra, 1983, p.11).

Siglos más tarde surge un nuevo concepto económico, con el avance la humanidad y el desarrollo del industrialismo y los diferentes acontecimientos que sucedieron alrededor del planeta, como ejemplo, el descubrimiento de América, la fiebre del oro en el nuevo continente, el aumento demográfico, la migración de la población rural a los centros urbanos, en consecuencia de la concentración industrial, dejando de lado la agricultura y los trabajos artesanales, disminuyendo drásticamente la población en el campo. En este nuevo concepto, el factor principal es el económico, viendo al hombre como un consumidor potencial, centrando este proceso a la producción.

Bajo este nuevo concepto ocurre un suceso que cambió el mundo económico, político y social de manera impresionante, en donde, el principal actor era la máquina de vapor y su creador, el inglés James Watt, que en los posterior ayudó a la creación de nuevas herramientas que servirían para la expansión económica del ser humano y su dominio sobre territorios que le eran imposible alcanzar, como por ejemplo, el barco de vapor y el transporte ferroviario, este último de gran importancia para el transporte, tanto de mercaderías como de personas, cuyas vías férreas llegaron a cubrir toda Europa.

Durante esta época, se observó gran crecimiento económico gracias a la revolución industrial, que tuvo efectos tanto positivos como negativos dentro de la sociedad y por ende, en el trabajo. Uno de los varios aspectos que se vieron, debido a este crecimiento es la migración excesiva de la población rural a los centros urbanos ya que en estas se encontraban las grandes industrias y el pensamiento de mejorar la calidad de vida de las personas.

Con esta migración masiva se observó grandes grupos de personas, que anhelaban un trabajo que pudiera mejorar su calidad de vida y el de sus familias, las grandes industrias eran los empleadores y pronto se vieron inundadas de grandes masas laborales en diferentes campos lo cual permitió el crecimiento económico de las regiones y de las naciones. Hay que tener en cuenta, que la revolución industrial fue uno de los acontecimientos más grandes para el desarrollo del planeta, el cual se originó en el Reino de la Gran Bretaña y se fue extendiendo por toda Europa llegando también a la América Anglosajona.

Otro de los aspectos que se originó en esta época de abundancia y con el factor de la migración, fue el nacimiento de grandes grupos laborales, que formaban parte de las grandes industrias, en este sentido no se puede afirmar que la abundancia de empleo fue totalmente bueno, en muchos casos, las industrias fueron los causantes de los abusos laborales, que durante todo el siglo atormentó a la población laboral económicamente activa, en la cual se pudo observar que los máximos ganadores fueron los dueños dejando de lado a la mano de obra con baja remuneración salarial y en ocasiones casi inexistente, creando así un cúmulo de necesidades por parte de los trabajadores y de la misma manera, acentuando aún más la clasificación de las clases sociales.

Asimismo, se identificaron otros fenómenos sociales, como por ejemplo el trabajo infantil, precariedad laboral y la mendicidad.

1.2. Contextualización.

El trabajo es una condición humana, el mismo que ayuda al individuo a establecer las bases para el aseguramiento de su calidad de vida y por ende el de su familia. Esta acción tiene una retribución económica por el esfuerzo que realiza dentro de su actividad laboral para llegar al fin antes mencionado.

Debido a este motivo y a la importancia que tiene el trabajo en la sociedad, se ha visto la necesidad de crear normas para la protección de los individuos dentro de sus actividades laborales, en este sentido se dio el paso para la creación de lo que hoy en día conocemos como Derecho al Trabajo que tienen relación con los derechos humanos inherentes al individuos por el simple hecho de ser persona.

De la misma manera, el derecho al trabajo asegura que puedan desarrollarse otros derechos para salvaguardar la calidad de vida de las personas, en otras palabras, una vida digna, este último término tiene gran importancia en Ecuador ya que fue el motor principal del gran cambio político durante más de una década.

Asimismo, este derecho fundamental dentro de la sociedad se encuentra plasmado en diferentes convenios internacionales, en donde se ratifica como un derecho inherente e inseparable del individuo y que en adición debe de tener ciertos beneficios, los cuales tienen que estar reglamentados por ley.

Para el mejor entendimiento del trabajo como derecho fundamental abarcaremos diferentes conceptos de diferentes tratadistas. Primeramente, trabajo, según el diccionario de la Real Academia Española es “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual”, en el mismo sentido nos dice que es “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”, es decir, que el trabajo es toda actividad física e intelectual realizada por cada individuo para generar riqueza.

Como se dijo anteriormente, el trabajo engloba un sinnúmero de factores que son de vital importancia para el presente trabajo, es este sentido se procederá a exponer conceptos sobre el Derecho al Trabajo.

En palabras del tratadista ecuatoriano Dr. Jorge Vásquez López nos dice que el Derecho al Trabajo es: “El conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones del trabajo. Ciencia que, con criterio social, vela por la justicia en las relaciones de trabajo” (Vásquez, 2013, p.18). En este sentido se afirma, que el derecho laboral es un conjunto de normas que ayudan a proteger los derechos laborales del trabajador como del empleador ya que se ven inmersos derechos y obligaciones de ambas partes.

Por otra parte, tenemos el criterio de la Defensoría del Pueblo de Colombia en su programa ProSeDHER (como se citó en Monesterolo, 2010):

Afirmar que el trabajo es una actividad que le permite a las personas ganarse la vida, tiene por lo menos tres implicaciones. De una parte determina que el trabajo es medio tanto de bienestar como de supervivencia, en la medida en que se posibilita el crecimiento personal y la integración social así como la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano. (Vivienda, alimentación, educación, salud, vestuario) (Monesterolo, 2010, p.2).

En síntesis, se afirma nuevamente que el trabajo es esencial para el individuo, de esta manera obtiene los recursos para su supervivencia y para alcanzar las necesidades básicas² del ser humano.

En este contexto, en Ecuador en su marco constitucional, nos establece un nuevo concepto de derechos denominados “Sumak Kawsay”³ o del buen vivir, cuyo fin principal es proteger y asegurar la calidad de vida de los individuos, independientemente de su cultura, raza, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, corriente política, es decir sin discriminación alguna (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES], 2013).

Esta nueva corriente filosófica, es esencial para el entendimiento de los derechos laborales que abarcaremos en el presente trabajo, ya que se observará cuáles son los fundamentos que dan paso a este concepto y el impacto que genera dentro de la sociedad.

1.3. Fuentes del derecho laboral.

Cuando hablamos de las fuentes del Derecho Laboral, recurrimos a la Constitución de la Republica, ya que en esta se encuentran las normas o derechos supremos, garantías y

² Se entiende como necesidades básicas fundamentales, las cuales ayudan a la subsistencia de las personas, entre las que tenemos: salud, alimentación, educación, vivienda digna, protección y seguridad por parte del estado, así como también cuestiones de afecto, es decir, tener un adecuado ambiente familiar.

³ Sumak Kawsay es una palabra quechua referida a la cosmovisión de la vida.

libertades, los cuales deben de ser respetados por el Estado y de la misma manera las obligaciones que deben de ser cumplidas por los ciudadanos.

Es en la Constitución de la República del Ecuador donde, debido a los fenómenos sociales, se implementan nuevas leyes que ayudan a la protección de los derechos de los individuos, es el caso de los derechos laborales, que de manera imperativa se manifiesta en la Constitución de la República del Ecuador, como principio fundamental para el desarrollo de la vida y el aseguramiento de su calidad de vida, este último como punto cardinal para el desarrollo de los demás derecho y como la representación máxima del buen vivir representada en el texto Constitucional.

Dentro de los derechos sociales que incorpora la Constitución:

- Derecho al trabajo.
- Derecho a un salario justo.
- Jornada laboral, descanso semanal y vacaciones.
- Indemnizaciones ante despido no justificado.
- Mecanismo para asegurar la salud del trabajador dentro de área laboral.
- Seguridad Social.
- Estabilidad laboral.
- Derecho de organización sindical.
- Derecho a huelga.
- Derecho a negociar colectivamente.

Tratados internacionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente del derecho, no solo laboral, sino de muchos derechos que son fundamentales para cada individuo, en estos, se recogen principios esenciales que deben de ser protegidos por el Estado. En este sentido tenemos a los tratados como una fuente de regulación directa de los derechos laborales que garantiza la protección de los trabajadores dentro de los países que ratifican estos tratados.

Análogamente, existen organismos internacionales que por su constitución en diferentes momentos históricos, debido a los problemas sociales de la época y cuyo resultado es el proteccionismo de los derechos del individuo, nacen organismos que emiten normas, que deben de ser aplicadas por los sistemas legales de cada país integrante del organismo.

Dentro de este Derecho Internacional tenemos:

- Declaración Universal de Derecho Humanos (DUDH).

La Declaración Universal de Derechos Humanos es documento cuya visión principal es el de agrupar los derechos fundamentales inherentes a las personas en un contexto internacional en el cual formen parte todas las naciones.

Esta organización nace bajo los principios de justicia, libertad y paz, cuyo detonante fue el acontecimiento más repudiable de la humanidad en el contexto histórico bélico de la Segunda Guerra Mundial.

En este documento, considerado como hito en la historia de los Derechos Humanos, estuvieron presentes representantes de todas las regiones del mundo, creando así uno de los textos como mayor riqueza cultural y jurídica del planeta.

En líneas posteriores se referirá a este documento con mayor explicación y a la importancia que tiene dentro del tema de estudio.

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Al igual que, la Declaración Universal de Derechos Humanos es de importancia histórica, la Organización Internacional del Trabajo tiene un papel esencial a la hora de plasmar los principios y derechos fundamentales en el Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo se desprende del Tratado de Versalles, que al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, fue impuesta al finalizar una guerra.

Para la realización de este trabajo investigativo, es menester destacar la Organización Internacional del Trabajo, ya que en ella se dan las primeras pautas para efectivizar, no solo los derechos laborales, sino también para generar un cambio de pensamiento en relación a la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

De la misma manera, en líneas posteriores se realizara un análisis de la Organización Internacional del Trabajo y el Tratado de Versalles, referente al tema de estudio.

- Acuerdos bilaterales y multilaterales.

Los Acuerdos bilaterales o multilaterales, son aquellos que se firman entre dos o más países referente algún tema específico, generando obligaciones y derechos recíprocos entre los estados firmantes, cabe aclarar que estos pactos o convenios son de carácter vinculante y en caso de incumplimiento puede acarrear una sanción.

Para el tema de estudio, más adelante se abordaran los acuerdos bilaterales, de los que sea parte la República del Ecuador, que tengan relación al ámbito laboral

- Pactos o convenios de las Naciones Unidas.

Dentro de la Organización de Naciones Unidas, se crean Pactos o Convenios con el fin de asegurar derechos fundamentales con mayor grado de vulnerabilidad.

Ley

Considerada una de las fuentes más importantes del derecho laboral, ya que en esta se encuentra el ordenamiento jurídico en relación al trabajo, ya que en esta se encuentran los preceptos que tendrán que cumplir los empleadores como los empleados, en este sentido se considera la ley como la máxima expresión de intervencionismo del Estado.

Dentro de la ley como fuente del derecho podemos identificar las siguientes:

Los códigos laborales:

La tendencia latinoamericana respecto a sus ordenamientos jurídicos se basa en la separación de legislación civil de lo laboral, esto en razón de poder profundizar los principios del derecho laboral y con el fin de mejorar la protección de este grupo vulnerable. En este sentido, en la región latinoamericana se puede observar la elaboración de códigos especializados sobre esta materia.

Así mismo, se puede identificar en estos códigos especializados la regulación de las actividades laborales, así como las relaciones entre empleador y empleado, donde nos exponen los derechos y obligaciones de los actores antes mencionados, así como las sanciones que se derivan en caso de incumplimiento.

Es menester explicar los conceptos que engloban la palabra empleador y empleado, lo cual es fundamental para entender el tema planteado.

En nuestro ordenamiento jurídico, en el Código de trabajo nos da un breve concepto sobre trabajador en su Artículo 9, el cual nos dice “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código de Trabajo, 2005, Art.9).

Como se puede observar, el concepto que nos plantea la ley antes mencionada, no es clara, por lo que debemos recurrir a la doctrina para tener un mejor concepto mejor desarrollado.

En este sentido tenemos el concepto del tratadista español Leodegario Fernández, que nos afirma lo siguiente:

En sentido general, trabajador es toda persona que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico, análogamente nos aclara que, es trabajador la persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (Fernández, 2014, p.53-54).

Bajo este concepto entendemos que, trabajador puede ser cualquier persona que realice una actividad laboral con la cual busca una retribución económica.

De la misma manera, el tratadista Bayón (como se citó en Fernández, 2014) afirma: “son trabajadores las personas que libremente y, en virtud de un contrato, prestan a otras, con carácter profesional, servicios a cambio de un salario” (Fernández, 2014, p.54). En efecto, se puede identificar las semejanzas que hay entre los conceptos antes mencionados, los cuales concluyen que el punto principal de realizar una actividad laboral es el de recibir una contribución económica que cubra las necesidades básicas del ser humano.

Asimismo, es importante definir al empleador o empresa, ya que son parte dentro de las relaciones laborales.

Igualmente, en nuestro sistema jurídico nos encontramos con el concepto de empleador que nos da el Código de Trabajo en su artículo 10 que nos afirma lo siguiente: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Código de Trabajo, 2005, Art.10).

Nuevamente se puede observar cómo nuestra legislación no es clara al definir al empleador o empresario, por lo cual recurriremos a la doctrina para dar una mejor explicación.

En palabras del tratadista español Leodegario Fernández nos afirma que:

El empresario o empleador es la otra parte necesaria de la relación laboral. Del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salarios. Ambos, empresario y trabajador, representan dos centros de intereses distintos que se corresponden mutuamente (Fernández, 2014, p.103).

Bajo este concepto, se identifica que el empresario o empleador al igual que el empleado o trabajador, son de suma importancia dentro de la relación laboral, ya que, uno es el que va a prestar su esfuerzo para realizar la actividad laboral y el otro es el que dará la retribución por el trabajo realizado.

Cabe mencionar, que los conceptos entre empresario y empresa tienen grandes diferencias, ya que, este último denota una noción más amplia respecto al trabajo.

Leyes Especiales:

En determinadas legislaciones se puede identificar leyes especiales que hacen mención en materia laboral como una ampliación de la normativa general, la cual se encuentra en el código de trabajo o civil.

Leyes Generales:

De la misma manera nos encontramos con leyes no laborales, la cuales ayudan a la Ley especializada en caso de vacíos o lagunas legales.

Reglamentos:

Aquí se encuentran los reglamentos para la ejecución de las leyes laborales las mismas que fueron dictadas por el poder legislativo con el alcance de la Constitución.

Jurisprudencia:

Se considera como fuente del derecho laboral a la jurisprudencia que emiten los tribunales de nivel jerárquico superior y que son de principal acatamiento para resoluciones futuras, las cuales se les denomina precedentes. En este caso la jurisprudencia es importante dentro del derecho laboral ya que se observa una realidad en la que se ven inmersos los conflictos sociales entre los empleadores y el empleado en los tribunales de trabajo.

1.4. La Mujer en el Trabajo.

Históricamente la mujer ha sido víctima de innumerables abusos por parte de la sociedad, siglos atrás se puede observar que la mujer siempre ha estado en una posición de vulnerabilidad frente a la población masculina, son diversos factores que acentuaron este fenómeno social y poco a poco se fue excluyendo a la mujer de diferentes campos de la vida cotidiana, como, por ejemplo, en la vida política, laboral y económico, entre otros.

Si bien, son varios abusos que han atormentado a la mujer, para fines del presente trabajo nos centraremos en el campo laboral, en donde se ha visto de manera sistemática, la vulneración de sus derechos, excluyéndola de toda actividad laboral y por ende, poniendo en peligro su estabilidad económica, alimentando la idea de dependencia hacia al hombre.

Uno de los mitos desde el inicio de la humanidad, era el sentido de superioridad que, supuestamente tenía el hombre hacia la mujer, como se mencionó en líneas anteriores, la idea de que la mujer tenía una personalidad débil y físicamente también, la aisló a las actividades de casa, al cuidado de los niños, entre otras.

En la región latinoamericana se puede identificar, como resultado de la conquista española, que las mujeres autóctonas fueron despojadas de sus derechos ancestrales por los españoles, los cuales implantaron un régimen patriarcal⁴ que se fue desarrollando a lo largo de los siglos, no solo con la mujer indígena, sino también con la mestiza y que más adelante la mujer negra que fue traída de África para hacerla esclava, la cual no fue explotada solo sexualmente sino también desde un punto de vista económico (Vitale,1981).

⁴ Régimen o Sistema Patriarcal, es un tipo de organización social donde el hombre es la autoridad, teniendo como idea la superioridad del hombre hacia la mujer y el rol de esta última queda a disposición del poder masculino.

En este contexto se puede observar claramente que la mujer indígena, fue la primera latinoamericana en sufrir los abusos por una sociedad patriarcal que poco a poco fue robándole la esencia de libertad que poseía años atrás durante la América prehispánica.

A medida que la colonización seguía en América, el régimen patriarcal, se fue acentuando aún más en las colonias, tanto la mujer mestiza como la indígena sufrían abusos por parte de los españoles. Particularmente podemos identificar a la sociedad araucana, donde los hijos llegaron al punto de despreciar a su madre y tener más consideración por el padre (Vitale, 1981).

Dentro de esta sociedad el amor al padre era mayor al de la madre, eso en virtud de las riquezas que en un futuro recibiría de su padre.

En este sentido, tenemos la explicación que nos da el historiador chileno Tomas Guevara, que profundiza el estudio de esta sociedad en su libro Psicología del Pueblo Araucano:

La madre llegaba al hogar por compra, que vegetaba en él abrumada por el trabajo i los golpes, envilecida, sin derechos de posesión, no inspiraba ningún sentimiento de consideración, ni podía tener la menor influencia en la decisión de los hombres (Guevara, 1908, p. 34).

Como se puede observar en la sociedad araucana, el papel de la mujer es menospreciado tanto del esposo como de los hijos, se observa que es relegada a un segundo plano por el hecho de ser mujer.

Siglos más adelante, se dieron cambios mínimos que a la final no son de importancia, ya que, no ayudaron de manera directa a combatir las discriminaciones que sufría la mujer, la cual seguía oprimida por la sociedad, pero que más adelante, esta opresión sería lo que desencadenaría el afán de liberación del yugo patriarcal, buscando así, la equidad entre hombres y mujeres.

Fue en el año de 1930, cuatrocientos años después, donde se dio el primer paso, pequeño pero fundamental, en la lucha contra la discriminación laboral, la contratación de mujeres por parte de las industrias, eso sí, con salarios bajos, pero este fue el comienzo para la formación de los grupos de mujeres asalariadas que lucharían por sus derechos más adelante.

Análogamente, a este hecho tenemos el origen de la precariedad laboral, el cual fue un factor determinante en los albores de la Segunda Revolución Industrial, que afectó principalmente al hombre que buscaba una mejor remuneración por sus actividades, al igual que, un adecuado ambiente laboral que ayude a proteger la salud.

En consecuencia, aparecieron los primeros sindicatos, cuyo fin, era la lucha para el mejoramiento de sus condiciones laborales, lo cual término en huelgas por parte de los trabajadores viendo la resistencia de las industrias a no ceder a sus exigencias, esto

desemboco en el cerramiento sus puertas a falta de la mano de obra, marcando así, la entrada de la mujer al campo laboral.

Otro de los hechos más importantes de la mujer en el trabajo, es la gran influencia que tuvo durante la segunda guerra mundial, donde la mujeres inundaron las fábricas de guerra mientras los hombres se encontraban en el pacifico debilitando las fuerzas del Imperio de Japón, este hecho marco un punto de partida para suprimir todo pensamiento de debilidad de la mujer que tuvo gran dominio en siglos pasados. Este paso fue fundamental, ya que años más adelante, Estados Unidos se consolidaría como potencia económica mundial, logrando la mayor concentración de industrias o empresas, las cuales serían impulsadas por mano de obra femenina y masculina.

Indudablemente, los derechos laborales de la mujer, se han desarrollado de manera positiva a lo largo de los años, pero se tiene un largo camino para erradicar todo tipo de discriminación en el campo laboral, de la misma manera se puede observar en la actualidad, la creación de diversos grupos u organizaciones que ayudan a la mujer cuando se encuentra en estado de vulneración de sus derechos fundamentales.

Asimismo, el Estado lucha contra todo tipo de discriminación hacia la mujer, con ayuda del aparataje estatal, que en ocasiones son oportunas, pero de la misma manera, en ciertos casos se puede observar la vulneración de los derechos por parte de los empleadores, ya sea por el desconocimiento e involuntariamente acatan las decisiones de sus empleadores.

1.5. La Mujer en estado de gestación.

Por la naturaleza de la mujer, a una determinada edad su organismo se hace viable para el proceso de reproducción, en cual biológicamente mediante la unión de dos células, una femenina y otra masculina, ocurre la fecundación y por ende comienza el proceso de gestación, lo cual significa que a partir de ese momento el embrión de aloja en el vientre de la mujer hasta que llegue el momento de parto.

La Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos (2018) define al embarazo como:

La gestación es el período de tiempo comprendido entre la concepción y el nacimiento. Durante este tiempo, el bebé crece y se desarrolla dentro del útero de la madre. La edad gestacional es el término común usado durante el embarazo para describir qué tan avanzado está éste. Se mide en semanas, desde el primer día del último ciclo menstrual de la mujer hasta la fecha actual. Un embarazo normal puede ir desde 38 a 42 semanas (MedlinePlus, 2018).

En este contexto se observa que la etapa de gestación comprende de 38 a 42 semanas desde el primer día del último ciclo menstrual, es, en este periodo donde se forma la vida. Cabe mencionar que, es en el primer trimestre de embarazo donde se corre mayor peligro ya que es la etapa en el que embrión comienza su desarrollo y por ende se aumentan la

probabilidad de que ocurra una muerte natural. Esta situación da paso a que la mujer en estado de gravidez sea protegida de manera especial por el Estado y Organismos Internacionales, ya que, su salud y el del nasciturus⁵ se vería comprometida a los factores externos.

En líneas anteriores se ha relatado la discriminación que sufre la mujer en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, pero con mayor énfasis en el campo laboral. En este sentido nos encontramos un grupo que, por su condición de doble vulnerabilidad, actualmente se lo denomina de atención primordial.

Si históricamente la mujer ha sido víctima de abusos por parte de la sociedad, entonces se puede afirmar que una mujer en estado de gestación se encuentra en doble riesgo ya que las oportunidades laborales durante su etapa de gestación son casi improbables debido a los diferentes tipos de discriminación de las cuales han sido víctimas y que abordaremos más adelante.

Es importante mencionar que, en la etapa de gestación, la mujer corre mayor riesgo de salud y por ende del nasciturus, pero no por eso, laboralmente es menos activa o su capacidad de trabajar disminuye, este tipo de ideas, erróneas hacen que la mujer se vea diariamente en estado de vulneración cuando está en periodo de gestación.

En este apartado existen varias teorías que explican las razones de la discriminación a las mujeres en estado de gestación, las cuales como se mencionó anteriormente están ligadas al ámbito económico y a la inhabilidad para trabajar.

1.5.1. Problemas que tiene la mujer en estado de gestación.

Los problemas que tienen las mujeres en estado de gestación son diversos, pero todos están basados en la discriminación, ya sea porque hay un mito de por medio o por el ahorro de recursos económicos que supone no contratar a una persona en estado de gestación.

Obviamente, detrás de estos problemas, se esconden teorías discriminativas que cada día frenan el desempeño laboral de la mujer y que en ocasiones terminan en despido perjudicando el bienestar económico y social de las familias.

Por esta discriminación que se ve en el campo laboral hacia este grupo de personas, las mujeres en ciertos casos, planifican no tener hijos por no perder su empleo o que este se vea en riesgo, lo cual vulnera el derecho fundamental de tener una familia.

Por este motivo los estados deben brindar especial atención a las mujeres en estado de gestación para que sus derechos no se vean vulnerados, legalmente despedir a una mujer en estado de gestación acarrearía una sanción al empleador el mismo que debe cumplir con retribuciones económicas a favor de la mujer y la restitución a su empleo, en este sentido se podría afirmar que la norma protege a la mujer, pero es por este mismo motivo que las

⁵ Nasciturus, persona antes de nacer, mientras permanece en el claustro materno.

empresas o empleadores no contratan a mujeres y prefieren contratar a hombres aun cuando la hoja de vida sea inferior a la de la mujer, formándose así discriminación laboral. A lo largo de los años diferentes tratadistas han manifestado teorías discriminatorias hacia este grupo, las cuales tienen que ver con la eficiencia del capital humano y no sea extremadamente caro. Teorías que abordaremos en el siguiente capítulo.

CAPITULO II. TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

2. Teorías de discriminación laboral.

En el campo laboral se puede identificar un sinnúmero de abusos o discriminación por parte de los empleadores, ya sea por cuestiones ideológicas, políticas, religiosas, de sexo o género, entre otras, tanto en instituciones públicas como privadas.

La discriminación es más latente cuando hablamos de las mujeres en el campo laboral, dada su condición, que se alimentó en siglos pasados, se encuentran en situación de vulnerabilidad, lo cual, con el pasar de los años se ha tratado de erradicar el burdo pensamiento de inferioridad que se le atribuyó a la mujer.

En este contexto nos encontramos con grupos que se encuentran en condiciones de doble vulnerabilidad ya sea por discapacidad física, intelectual o por su edad, en los cuales tenemos a los niños, niñas adolescentes y adultos mayores. En este grupo se identifica a la mujer en estado de gestación, el cual por su condición gestante, el Estado brinda mayor seguridad para el correcto desenvolvimiento de la vida del nasciturus y por ende el de la madre.

Sin embargo, se puede observar casos en donde no se respetan los derechos que tienen las mujeres en estado de gestación o por desconocimiento y se da paso a la vulneración, poniendo en riesgo la situación económica de la madre, del nasciturus y de la familia, o la calidad de vida de una familia cuando la madre es el único sustento dentro del hogar, lo cual trunca uno de los principios fundamentales de la Carta Magna Ecuatoriana, el “Buen Vivir”.

Debido este fenómeno social que se observó a través de la historia de la humanidad, tratadistas alrededor del planeta plantearon teorías discriminativas que influían de manera directa a la hora de contratar personal para realizar diferentes actividades con el fin comercial. Las cuales a lo largo de los años fueron alimentadas por el poder económico, cuyo fin único era la maximización de ganancias.

En el desarrollo de este capítulo se observará las principales teorías discriminativas hacia la mujer y sobre todo a la mujer embarazada.

2.1. Discriminación en la adquisición del capital humano.

En el pasar de los años 60 se dio la concepción a esta teoría, teniendo como máximo exponente a Gary Becker, este tratadista, analizó el campo laboral de aquella época y observó las diversas formas de discriminación principalmente hacia las mujeres, concluyó que el problema se enfocaba en la falta de preparación de las mujeres para desarrollar las actividades que exigía el campo laboral de aquella época, esto relacionado a la

discriminación que ya era parte en siglos anteriores en donde se pensaba que la mujer era débil por naturaleza y no tenía capacidad de entrar en dicho campo.

Dentro de esta teoría, el tratadista Gary Backer identifica a la familia como eje central del capital humano, ya que esta es una institución que desempeña un papel fundamental dentro de la sociedad económicamente hablando. En otras palabras, el tratadista ubica a la familia como pieza fundamental dentro de las relaciones económicas de sustento para la misma como para la sociedad.

Para entender la teoría del capital humano tenemos que trasladarnos a la década de 1960, donde varios tratadistas fueron los que dieron concepción al tratado de la familia dentro del capital humano, definiéndolo como la Nueva Economía de la Familia (NEF). Como se dijo anteriormente, uno de los principales exponentes fue el economista Gary Backer, en donde, además se analiza uno de los puntos más importantes dentro de esta teoría, la cual es la oferta laboral de la mujer enfocada desde la posición de los individuos.

Uno de los términos más usados dentro de la Teoría del Capital Humano, es la capacidad productiva, que es representada por los diferentes tipos de inversión que los individuos han recibido a través de su vida, los cuales serán fundamentales para las diferentes actividades económicas que se requerían en aquella época, en donde se buscaba incrementar la productividad de los individuos y por ende los salarios.

Los tipos de inversión se manifiestan en la educación formal que recibe el individuo desde su edad inicial hasta su edad adulta, lo que lo hace entrar al mercado laboral, teniendo en cuenta sus capacidades físicas e intelectuales, destrezas o cualificaciones adquiridas en el proceso antes mencionado, esto sin duda es observado e identificado por las masas industriales cuyo fin era la maximización de ganancias.

Analizando lo que nos expone el tratadista Gary Becker en su “Tratado sobre la Familia”, nos describe un panorama donde separa la afectividad de lo productivo dentro de un núcleo, el cual, es la familia, representada por madre, padre e hijos/as. En este sentido, Gary Becker (como se citó en Anzorena, 2009) define a la familia como “una familia monogamia, heterosexual, donde la mujer-casada cuidadora se dedica a las tareas domésticas y de atención de las/os hijas/os y el varón-casado proveedor se dedica a actividades en el mercado” (p.3). Para Becker, esta clasificación dentro del núcleo familiar es más universal cuando hablamos de la división de las actividades laborales, considerándola como “la división más racional y por lo tanto más eficiente” (Anzorena, 2009, p.9). Es decir, que el rol de la mujer, se centra en el cuidado de las hijas/os y de las tareas domésticas, mientras que el varón es el suministrador de los bienes para asegurar la calidad de vida de la familia, esto

a través, de la ocupación, generando un salario que cubra las necesidades antes mencionadas.

Becker, de la misma manera, hace una diferenciación en cuanto al tiempo, el cual se divide en, tiempo de ocio, que es el improductivo; y el tiempo de mercado que sería el productivo. En esta clasificación se considera que, el tiempo invertido en el hogar, o sea, a la crianza de los hijos y las tareas domésticas, pertenece al tiempo de ocio, lo cual no lo hace atractivo para la inversión de capital ya que se considera que la mejor inversión es, al capital que aumente el rendimiento de las actividades de mercado, es decir, que la inversión de capital en las mujeres disminuye, ya que, estas se dedican a las actividades que requieren mayor tiempo, como son la crianza de las hijas/os y las tareas domésticas (Anzorena, 2009).

En palabras de Gary Becker (como se citó en Anzorena, 2009) dice:

Algunas inversiones, como es el caso de la formación y aprendizaje en el propio puesto de trabajo, aumentan sobre todo, la productividad del tiempo asignado al mercado; otras inversiones, como las realizadas en la crianza y educación de los hijos, artes culinarias y decoración aumentan principalmente la producción del tiempo asignado al hogar (p.3).

Asimismo, nos menciona que el equilibrio dentro del hogar se hace efectivo, cuando los individuos del núcleo familiar se especializan en una sola actividad, ya sea en el trabajo o en el hogar, de esta manera, automáticamente se infiere que, la mujer es la persona más idónea para realizar las tareas domésticas al igual que la crianza de las hijas/os, reforzándose en la capacidad biológica que hace a la mujer procrear, considerándola como asignación natural y que aceptan voluntariamente, sin tener en cuenta otros aspectos.

En este sentido, se observa claramente, que la teoría del capital humano expuesta por Gary Becker tiene esencia patriarcal, al afirmar que, todo modelo de hogar que se aleje, de lo antes mencionado, sería ineficiente.

De este modo se aleja a la mujer del ámbito laboral, reforzando así las desigualdades de género lo cual precariza las condiciones de vida de la mujer, atrapándola en una espiral viciosa de discriminación, despojándola de los derechos esenciales que le permiten mejorar la calidad de vida.

Asimismo, se puede advertir claramente como la mujer es víctima de un sistema patriarcal, que por años, la idea suprema en la cual se afianza este sistema, es la debilidad de la mujer y que por esta razón su tiempo debe de ser ocupado para las actividades domésticas y por la crianza de los hijos, debido a su capacidad biológica.

Adentrándonos al tema del presente trabajo de investigación, podemos que identificar que a la hora de hablar de “capacidad biológica” se está estigmatizando a las mujeres por tener en sus manos la capacidad de procrear y por ende de perpetuar la especie, lo que no se tiene en cuenta es que, en este proceso biológico no solo interviene la mujer, el hombre también tiene su papel, que al igual que la fémina es de suma importancia, puesto que si ni uno de los dos no interviene, es imposible que se de origen a la procreación, de tal modo que se la aislado durante años a esa acción, perdiendo así la libertad de elegir.

Este pensamiento, es el que, hablando en actividades económicas, hacía que la formación en las mujeres no sea tan accesible o en ciertos casos nulos, ya que, desde casa se tiene esta concepción que se ha trasmitido durante generaciones. Lo que ocasionaba grandes brechas en cuanto a equidad de género.

Por consiguiente, se puede observar en la actualidad la enorme discriminación que existe dentro del campo laboral hacia las mujeres en estado de gravidez, ya que, por su condición biológica, los empleadores determinan que la inversión es excesiva, generando un sinnúmero de diferencias laborales (diferencias salariales, bajas médicas) entre hombres y mujeres, aun cuando desempeñan la misma actividad.

2.2. Discriminación estadística (statistical-discrimination).

La teoría de discriminación estadística es una ampliación de la teoría del Capital humano sobre todo del estudio del economista estadounidense Gary Becker, en donde se realiza un estudio más profundo y amplio sobre las exposiciones de Becker con algunas discrepancias de los autores que defienden la teoría antes referida.

Los principales autores que defienden la teoría de la discriminación por estadística es el profesor de economía Edmund Phelps y Kenneth Arrow, que hacen una ampliación y una distinción de la teoría y del tratado de familia de Gary Becker.

En este sentido el economista Edmund Phelps, nos expone que el aspecto salarial es un punto de importancia dentro de la discriminación que sufre dentro del mercado laboral y concuerda con el profesor Gary Becker que esto se debe a que hay una brecha en cuanto a la inversión de capital, tomando en cuenta lo manifestado por Becker, de que las mujeres, desde el punto de vista económico de los empresarios no es atractiva una inversión, ya que estas se ven inmersas actividades domésticas y restan tiempo que podrían usarlo a sus actividades laborales, haciendo hincapié que las mujeres por su capacidad biológica de procrear, disminuye la actividad laboral cuando se dé la maternidad, lo cual configura un

estado de doble vulneración para la mujer, lo cual es propósito de análisis en esta investigación.

El profesor de economía Joseph Stiglitz nos da una concepción sobre la discriminación salarial, bajo el criterio de Banco Interamericano de Desarrollo: Joseph Stiglitz (como se citó en BID, 2006): “Existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben salarios diferentes y tales diferencias se encuentran sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de los individuos en cuestión” (BID, 2006). Dicho de otro modo, la discriminación ocurre cuando personas con las mismas capacidades intelectuales o de productividad, reciben por su actividad laboral diferentes salarios por el simple hecho de tener diferentes características ajenas a la actividad económica o laboral, como, por ejemplo, raza, cultura, religión, género y muchos de los casos por ser mujer.

Edmund Phelps, al hablar de discriminación por estadística hace referencia primordial sobre los salarios en los sectores productivos, examinando todas sus capacidades laborales así como productividad en el campo, en el cual la estadística interviene de manera directa, y se proyecta la productividad en el presente y en el futuro de cada trabajador, pero el profesor Edmund va más allá al hacer una proyección de la productividad de cada individuo tomando en cuenta su situación personal y familiar, es aquí donde radica el problema discriminatorio.

Si bien es cierto, que los empresarios al contratar personal que formara parte de la masa laboral de la empresa, examinaran a detalle su preparación académica así como su condición física y en muchos de los casos se decantaran por emplear a gente joven, las mujeres son parte de doble análisis ya que toman en cuenta las condiciones antes manifestadas (actividades domésticas y de crianza de los hijos), los empresarios basados en las estadísticas decidirán que las mujeres no son una masa laboral productiva al igual que los hombres y desisten de contratar; en ciertos casos en que el empresario decide en contratar a una mujer absolutamente preparada, su salario se ve reducido, influenciado por la opacidad de las estadísticas y de los prejuicios acerca de las mujeres, cuyo resultado es la brecha salarial entre la mujer y el hombre aun cuando ocupan una misma actividad. Otro de los casos identificables, es que, a una mujer plenamente apta para ocupar un cargo, se la destina a un cargo inferior para el cual está preparada y el mismo puesto es ocupado por una persona, en el mayor de los casos hombre, el cual académicamente es inferior a la mujer rechazada para el cargo en cuestión, configurándose la discriminación.

Bajo este contexto, se puede afirmar que por una parte es bueno que los empleadores identifiquen aspectos relacionados a la formación académica, pues es necesario tener en

cuenta estos aspectos para designar a las personas en sus puestos y así tener un mejor beneficio, lo que sí causa perjuicio al trabajador, es tomar cuestiones personales o familiares, para determinar la capacidad productiva de un individuo.

Asimismo el profesor Edmund Phelps reconoce la dificultad de conseguir información sobre los niveles de productividad de los trabajadores a futuro, lo único que pueden identificar son indicadores de dicha productividad los cuales están contaminados de ruido estadístico⁶(Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2006).

De la misma manera, el profesor Kenneth Arrow, da sus propias consideraciones acerca de la teoría de Discriminación por estadística, enfatizando que los empleadores responden a ciertas características especiales dentro del mercado laboral, teniendo en cuenta, al igual que Edmund Phelps, la productividad, pero hace referencia que el modelo Becker no es sustentable a largo plazo, ya que este modelo se puede ver opacado por la competitividad que surge dentro de las relaciones laborales entre las personas que forman parte de la empresa, como por ejemplo, hombres negros y blancos; hombres y mujeres. (Rivera, 2013)



Elaboración: Morales, G. (2019)

En consecuencia, de estos prejuicios y de las decisiones que toman los empleadores basados en lo mencionado anteriormente, se forma una espiral de violaciones a los derechos de las mujeres, ya que sus decisiones se tornan acertadas debido a los resultados financieros que obtuviere la empresa, que como se dijo anteriormente, están alejados de toda realidad y se basan en pensamientos negativos de productividad de la mujeres por su condición serlo.

⁶ Se conoce como ruido estadístico, al error de cuantificación o ruido de cuantificación, cuyo resultado final es la pérdida de información o diversos factores se toman erróneamente.

2.3. Discriminación por gusto (taste-based).

La discriminación por gusto o taste-based, es una de las teorías más estudiadas y más usadas, dadas sus concepciones económicas dentro del mercado laboral.

La teoría discriminación por gusto, es estudiada ampliamente por el economista estadounidense Gary Becker, que es una segunda versión de su modelo que se explicó anteriormente, en el cual se advierte una variación de gusto por parte de los empleadores. En este grupo entra de manera especial las personas de color y las mujeres.

Para Becker el gusto por discriminar consiste en (como se citó Hernández, s.f):

La discriminación supone la existencia de un grupo mayoritario y otro minoritario. El grupo minoritario, —las mujeres—, reciben un trato inferior, —un menor salario—, con relación al grupo mayoritario. El origen de esta discriminación está basado en el gusto de los individuos y se define en las actividades económicas como la renuncia voluntaria a utilidades e ingresos para satisfacer prejuicios. La discriminación, por consiguiente, supone un coste y una pérdida de eficiencia productiva. El paradigma de agente discriminador es el empleador, pero también pueden adquirir tal condición otros dos grupos, los compañeros de trabajo y los clientes. El supuesto central gira en torno a la idea de que los empleadores tienen prejuicios respecto a grupos minoritarios de trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, —generalmente, el sexo o la raza (Hernández, s.f, p. 8).

Como se observa, la concepción principal de la teoría de la referencia se basa en los prejuicios que tienen los empleadores a la hora de contratar, lo que termina en un acto discriminatorio, puesto que, a la hora de revisar el futuro personal, identifica cuales son los individuos que se asemejan con la idea propia de la eficacia en las actividades a desarrollar y descarta de manera rápida las personas que no son iguales a él, en este caso muy particular a las personas de color y a las mujeres, pues considera que su inferioridad radica en esas características.

Pero esta variante no solo incluye a los empleadores, sino también se ven reflejadas las ideas discriminatorias de los propios trabajadores que no quieren trabajar con un grupo determinado y de la misma manera también se puede identificar a los propios consumidores o clientes que no quieren consumir productos o los servicios de las personas que conforman este grupo discriminado. Por este motivo las ideas de los empleadores se afianzan más al

querer contratar personas que no salgan de las características comunes, ya que esto en futuro no pondrá en riesgo la producción de la empresa o en sus finanzas.

2.4. Discriminación por género.

A lo largo de los años, como se ha mencionado, las mujeres han sido víctimas de discriminación por parte de la sociedad, en diferentes aspectos de la cotidianidad, es decir, que la mujer aparte de enfrentarse a los obstáculos diarios de una persona, en este caso un hombre, encara todos los días, con valentía y optimismo a los abusos por parte de la colectividad, además llega a casa para hacerse cargo de las actividades domésticas y de la crianza de los hijos, pero esto tiene un costo silencioso, el hostigamiento el cual en cierta medida agudiza los problemas a largo plazo y puede desencadenar situaciones perjudiciales dentro del ámbito familiar.

Para la Dra. Martha Torres Falcón, especialista en mujeres y relaciones de género, reflexiona lo siguiente:

El principio de no discriminación con base en el sexo, que en la actualidad es un precepto indiscutible de Derecho Internacional, aparece por primera vez en la Carta de Naciones Unidas y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Posteriormente se reitera en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptados por Naciones Unidas en 1966. La lucha de las mujeres, organizadas por el reconocimiento y garantía de sus derechos, ha tenido que cuestionar la definición misma de los derechos humanos e insistir en el peso específico de la voluntad. En pocas palabras ha requerido demostrar, de manera continua y fehaciente, que las mujeres son seres humanos y, como tales, dotados de racionalidad y voluntad (Torres, 2005, p. 71).

De lo manifestado por la autora se puede señalar, que la discriminación de género, es abiertamente discutido en el derecho internacional, cuando hablamos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se puede determinar que se encuentran recogidas todas las normas de protección hacia la mujer para ayudar a salvaguardar sus derechos intrínsecos.

En ciertos casos, el hostigamiento al género femenino termina en violencia física como sexual, lo cual daña irreparablemente la esencia y la armonía de la mujer y del hogar, despojándola de sus derechos por una sociedad retrograda, que piensa que el tiempo de la mujer debe de ser empleado a las actividades de casa y al cuidado de los hijos.

De la misma manera, ocurre con la violencia física y sexual, un fenómeno social que ha asolado a la humanidad, que ha cobrado muchas vidas a mano de la población masculina; y es que recién se están dando avances para erradicar todo tipo de violencia hacia la mujer, y así otorgar garantías de protección frente a los abusos.

Se puede definir el hostigamiento sexual en las siguientes palabras:

Hostigamiento sexual es una expresión de género. Sucede en muy variados lugares –la calle, transporte público, las escuelas, universidades, oficinas- y es ejercido tanto por quienes están en una posición jerárquica superior –el jefe o el maestro, por ejemplo- como por compañeros. El hostigamiento consiste en una serie de acciones, a veces veladas y a veces directas, que tienen un contenido lujurioso, que no son recíprocas y, además, producen displacer. Sin embargo, es común que estas acciones sean interpretadas como meras galanterías o incluso como un elogio para las mujeres, para muchas mujeres, el hostigamiento constituye sin duda alguna un riesgo laboral (Torres, 2005, p. 76).

En lo que respecta a su investigación, se puede observar la discriminación de género en el mercado laboral, en donde hombres y mujeres se ven separados o excluidos de actividades importantes que a pensamiento de la sociedad y de los empleadores, las mujeres no están capacitadas para ocupar un puesto de importancia dentro de la empresa.

En este mismo sentido, como se manifestó con anterioridad, la violencia sexual en el campo laboral es muy latente hasta la actualidad, un grupo muy grande de mujeres sufre cada día de violencia sexual en el trabajo, que en ciertos casos se denuncia ante la autoridad competente, pero en otros las mujeres prefieren callar por miedo a represalias por parte de los empleadores, como perder su trabajo, lo que pone en riesgo su estabilidad económica y por ende el de su familia, e incluso llegan amenazar hasta su vida, por lo que muchas de las situaciones de acoso o violencia sexual quedan impunes.

Con relación a la mujer, la discriminación va más allá, porque al identificar que la población femenina a lo largo de la historia ha sido víctima de abusos por parte de la sociedad, se infiere que la mujer en estado de gestación es víctima de este fenómeno discriminatorio por relación de género y a su vez una doble vulneración por su capacidad reproductiva.

Hay que tener en cuenta que, al vulnerar los derechos reproductivos, se afecta de manera directa a la institución Familiar, la cual es importante dentro de toda sociedad y asimismo se atañe la capacidad de determinación y elección de la mujer, en donde arbitrariamente la sociedad le pone dos opciones, entre el mundo laboral o el familiar.

Esto acentuado bajo el burdo pensamiento de que, si las mujeres entran a su campo de juego (actividades laborales, participativas, entre otras) tienen que acatar sus reglas, como que si el goce de sus derechos se tratare de un juego que deja meramente, los propósitos laborales, a la decisión del hombre, lo que a criterio del autor, el resultado es la falocracia⁷.

En este mismo aspecto, en ciertos casos, la mujer es objeto de discriminación de género en el campo de la salud, donde se puede haber afectada el derecho a la vida, por la falta de planificación de políticas públicas que ayuden a eliminar la brecha discriminativa.

En este contexto, tenemos el criterio de la Escuela de Medicina Tropical de Liverpool (como se citó en Ministerio Federal Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), Salud y Política Demográfica, 2013):

Las diferencias y desigualdades de género son una de las principales causas de la desigualdad en la salud y la atención de la salud. Los proveedores de atención de la salud y los investigadores reconocen crecientemente la importancia de tomar en cuenta los temas de género en la política, la planificación, la práctica y la investigación de la salud, tanto para reducir las desigualdades en la salud como para incrementar la eficiencia y eficacia de los servicios de atención de la salud (BMZ, 2013, p. 1).

Como se señala en la cita, la discriminación de género en la salud se da por la mala planificación y la falta de investigación de la salud dentro de la población femenina, en donde no se analizan los factores externos e internos que perjudican a las mujeres para que puedan acceder a la asistencia médica oportuna.

Y así se pueden poner más ejemplos sobre la discriminación de género que acontecen cada día dentro de la humanidad, como, por ejemplo, las barreras que se le impone a la población femenina para acceder a la educación pública, la obstaculización de sus derechos participativos, la falta de cuidado por parte de las instituciones gubernamentales, que en teoría protegen a la mujer de todo tipo de discriminación, pero en la práctica se observan abusos.

2.4.1. El rol de la mujer en el desarrollo.

Al hablar del rol de la mujer en la sociedad, tenemos que trasladarnos siglos atrás, para entender de mejor manera el papel de la mujer dentro de la humanidad y así poder observar cómo ha evolucionado al pasar del tiempo.

⁷ Actitud o pensamiento del dominio del hombre sobre la mujer en la vida pública y social en la colectividad.

En generaciones pasadas el papel de mujer dentro de una sociedad se veía ligada al trabajo doméstico y al cuidado del marido y de los hijos, en otras palabras, la cabeza de familia dentro de la sociedad se encontraba en los hombros del padre y este era el encargado de llevar el sustento para la supervivencia de la familia y la mujer tenía en sus manos el cuidado de casa.

En este contexto podemos identificar una corriente que se desarrolló y se difundió por varios siglos, en donde la mujer se la aisló a las actividades domésticas y esta era una corriente irrompible para el bienestar de la familia, en algunos apartados del presente trabajo vimos cómo algunos tratadistas afirmaron que este modelo hogareño era el perfecto y que cualquier variación llevaría a la ineficacia dentro del círculo familiar. De la misma manera el estudio para las mujeres en las primeras civilizaciones era nula, ya que desde pequeñas se les enseñaba las actividades que para esa época eran las que tenían que desarrollar las mujeres, como por ejemplo, el bordado, tejer, las artes culinarias que más adelante le servirían cuando forme su familia, en fin, las niñas recibían la educación que se pasaba de generación en generación y esto era siempre en línea al cuidado de casa, a diferencia de sus hermanos varones que si recibían una educación muy distinta a de las mujeres.

Con el avance de la civilización, el descubrimiento de nuevas tierras y de herramientas para poder dominarlas, el hombre se impuso a la naturaleza y pudo extenderse a lo largo del planeta, con esto se erigieron nuevos Imperios, Reinos al mismo tiempo que otros se derrumbaban, y con esto nacían nuevas formas de gobierno y de organizaciones sociales que se extenderían por toda la humanidad y su legado sería objeto de estudio hasta la actualidad.

En este contexto, la línea por la que se dirigía la vida de la población femenina se vio alterada positivamente por varios aspectos, lo primero que en estas nuevas formas de organización social se vio la inserción de las mujeres a la enseñanza, lo que rompió directamente la alfabetización solo para la población masculina, lo cual generó eco para los derechos que más adelante las mujeres lucharían por su reconocimiento. Pero este cambio tenía su lado negativo, como se mencionó anteriormente, esta nueva organización social se vio dividida por las clases sociales, que estaban conformados por los nobles y los plebeyos, y como en toda sociedad la riqueza de estas familias les permitía gozar derechos que el resto de la población no podía.

Aunque este cambio fue positivo para la población femenina, aun se podía observar abusos por parte de la sociedad incluida la familia de la mujer, como por ejemplo, en la clase noble, las mujeres aún eran obligadas a contraer matrimonio por sus padres, de esta manera las

mujeres perdían la determinación de elegir con quien pasar el resto de su vida, en el mejor de los casos la mujer se sentía cómoda con la persona elegida por su padre y en otra, la incomodidad era latente dentro del ambiente familiar que en ocasiones terminaba en la violencia física, en donde la mujer no podía recurrir a nadie porque su esposo era su dueño, argumento de aquella época, este fue otro de los problemas que se enfrentaba cada día la mujer.

Uno de los sucesos de importancia en la civilización romana y posteriormente en Europa, fue el nacimiento del cristianismo, que encabezó una cultura de respeto hacia niños y niñas, especialmente a esta última, ya que en dicha época las niñas sufrían más abusos por parte de la sociedad y de su familia, hay que tener en cuenta que las niñas recién nacidas eran objeto de abandonamientos por parte de sus padres. De la misma manera, el cristianismo ayudó a que la mujer tuviera una mejor estima dentro del ambiente familiar.

En el mismo sentido, uno de los aspectos positivos de la religión de la referencia, fue el reconocimiento del matrimonio cristiano, lo cual ayudó a la mujer de manera directa a mejorar su situación personal dentro del ambiente familiar y de la sociedad. Si bien es cierto, que el cristianismo reconocía la autoridad del conyugue sobre la mujer, reiteraba que dentro del matrimonio debe existir el libre consentimiento de ambas partes, lo que indudablemente mejoraba el ambiente familiar. Por este motivo algunos historiadores afirman que muchas mujeres contribuyeron a la expansión del cristianismo en Europa (Bel, 1998).

Más adelante, en las épocas medievales se puede observar como línea por la que se dirige la vida de la mujer sufre variaciones positivas, ya que, en esta época, la mujer pasa a tener responsabilidades ajenas al cuidado de casa, como lo hacían anteriormente. La mujer, que en palabras de los poetas de aquella época, hacían resaltar la belleza, enalteciendo la virtud y el amor, propio de ellas, así como también su inteligencia, lo cual se veía reflejado en el poder que adquirían, teniendo bajo su mando feudos⁸, acudiendo al llamado de guerra de sus señores feudales, entre otras cosas más, de la misma manera, estaban a cargo de abadías⁹ y monasterios, incluso, historiadores afirman que muchas mujeres de esta época acudieron a las cruzadas¹⁰ (Bel, 1998). Lo cual, a criterio del autor, afirma que las características que enaltecen a la mujer van más allá de la belleza y del amor, sino también la valentía que guarda cada una dentro de sí.

⁸ Designación de tierra que entrega el señor feudal al vasallo en el contrato de vasallaje.

⁹ Es un monasterio o convento cristiano en el cual está a cargo un abad o abadesa.

¹⁰ Se llamó así al conjunto de campañas militares llevadas a cabo por el Papa o por estados con influencia cristiana.

En consecuencia de lo manifestado, se puede afirmar que en esta época se da una de las transformaciones más importantes en cuanto a los roles tradicionales entre hombre-mujer, en donde claramente se ve el empoderamiento¹¹ de la mujer y la demostración de que es capaz de hacer las mismas actividades que realizaría un hombre, rompiendo así, un borde del círculo vicioso del cual era parte, fundamental para la lucha en los años por venir.

En la edad media, que se toma como punto de inicio, la caída de Constantinopla en el año de 1453, considerado por historiadores como el último vestigio del Imperio Romano en oriente, o también el, descubrimiento de América en el año de 1492, es este último hecho que desató una serie de colonizaciones por parte de las potencias Europeas en suelo Americano o el nuevo mundo como se le denominó en principio.

El rol de la mujer, en la edad moderna, la libertad de la mujer sufre un revés, junto con lo logrado anteriormente, debido a la influencia floreciente del Derecho Romano, así como los principios de Modernidad¹² y finalmente el nacimiento del Código Napoleónico en 1804, el cual sería guía y copia para las siguientes legislaciones de las naciones nacientes (Bel, 1998).

Este nuevo cuerpo normativo estuvo plagado nuevamente de aberrantes posturas de discriminación hacia ciertos individuos entre ellos la mujer, en esta época serán muchas las mujeres que se alzarán en lucha para pedir un cambio, el reconocimiento de sus derechos, en esta lid participarán mujeres de renombre en los campos de la filosofía, escritura y poesía, entre estas tenemos Christine de Pisan, Marie de Gournay, Sor Juana Inés de la Cruz, María de Zayas, entre otras, las cuales son consideradas como las precursoras del feminismo occidental (Bel, 1998).

En este contexto, nacen las primeras concepciones feministas, que luchaban fervientemente para la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres y así eliminar todo tipo de discriminación.

En palabras de la Historiadora María Antonia Bel Bravo, nos expone lo siguiente:

Las reivindicaciones feministas basadas en los principios hegemónicos de la Modernidad (individualismo y voluntarismo, sobre todo), formaron parte también de un movimiento intelectual y social más amplio, que intentaba justificar la eliminación de las discriminaciones legales contra los individuos a causa de su nacimiento. Se

¹¹ Es el conjunto de procesos por los cuales un grupo considerado minoría va aumentando su participación para mejorar su situación.

¹² Hace referencia a los procesos sociales e históricos que sucedieron en Europa en la transición de la Época Medieval a la Moderna.

había reivindicado los derechos de los burgueses, los siervos, los judíos, los obreros, los esclavos...Era hora de las mujeres (Bel, 1998, p. 48).

Como se puede observar, los primeros movimientos feministas piden ya la reivindicación de sus derechos así como se hizo con otros grupos que con anterioridad fueron discriminados, y así poder gozar plenamente de sus derechos.

Estos síntomas de discriminación se agudizaron aún más en los albores de la primera revolución industrial, en donde sucedieron cambios de magnitudes históricas dentro de las naciones, es así que comienza la emigración de grandes grupos de personas a las ciudades donde se encontraban las fábricas, dejando el campo para buscar días mejores, lo cual supuso un gran cambio dentro del ambiente familiar, en donde nuevamente la mujer sería marginada a las actividades domésticas y el varón, cabeza de familia, saldría a su trabajo para recibir al final de la jornada un salario que le ayudaría a sustentar las necesidades básicas¹³ de su familia. En consecuencia, se aisló aún más a la mujer marginándola de la participación en la vida política, económica y cultural.

En este contexto, el filósofo alemán Friedrich Hegel (como se citó en Bel, 1998) señaló las causas de esta marginación argumentando que:

El varón representa la objetividad y universalidad del conocimiento, mientras que la mujer encarna la subjetividad y la individualidad, dominada por el sentimiento. Por ello, en las relaciones con el mundo exterior, el primero supone la fuerza y la actividad, y la segunda, la debilidad y la pasividad. El varón debía de alcanzar su realización en el servicio de las tres actividades hegemónicas: ciencia, Estado, economía mientras que el puesto de la mujer se reduciría a la familia (Bel, 1998, p. 49).

Como menciona el autor, la mujer, por su debilidad y pasividad, sus actividades deben de estar encaminadas al ambiente familiar, mientras que el hombre se debe de encargar de otras funciones dentro de la economía, ciencia y estado. No es la primera vez que se observa esta corriente entre los intelectuales de la época, paginas atrás pudimos observar el criterio del filósofo Aristóteles, que nos exponía un modelo similar, es decir, patriarcal, en donde la mujer se la margina a las actividades de casa, y los dos afirman al final de sus enunciados que cualquier variación a sus teorías, en otras palabras, que la incluir a la mujer a estas actividades, que solo son llevadas por los hombres, resultaría en su ruina.

¹³ Se entiende como necesidades básicas fundamentales, las cuales ayudan a la subsistencia de las personas, entre las que tenemos: salud, alimentación, educación, vivienda digna, protección y seguridad por parte del estado, así como también cuestiones de afecto, es decir, tener un adecuado ambiente familiar.

Siguiendo con la línea de tiempo, podemos identificar dos tiempos de importancia dentro del feminismo, una corriente que se alzaba en Europa, haciéndose una clasificación como el primer y segundo feminismo.

En el primer movimiento feminista se ven las primeras luchas, como organización, sociales de las mujeres para reclamar los derechos que por naturaleza le pertenecen, en este primer tiempo las mujeres buscan el derecho a sufragar, que en ese momento era privilegio único de los hombres, este suceso se vio opacado por la primera guerra mundial o llamada Gran Guerra, que a la finalización de esta, la sociedad se veía preocupada por la reconstrucción de Europa y los costes que generó el conflicto mundial, para algunas tratadistas del feminismo este fue el fin del primer feminismo.

El segundo momento feminista florece en Norteamérica, alrededor de los años sesenta, en donde la teórica Betty Friedan, con su libro “La Mística de la feminidad” hace renacer las luchas feministas por el reconocimiento de sus derechos, en donde se incitaba a las mujeres a salir de su zona de confort, es decir, liberarse del ámbito hogareño, ya que esto impedía que la mujer desarrolle sus actividades profesionales.

En este contexto, ya se observa la primera noción de una libertad laboral, en la cual busca introducir a la mujer en el mercado laboral sin discriminación alguna, teniendo todos los beneficios que tiene la población masculina económicamente activa y de la misma manera que sean observadas sus capacidades intelectuales, para romper así la mentalidad de debilidad de la mujer.

En la actualidad, si bien es cierto que todavía son palpables las dificultades de la mujer en cuanto a las relaciones de trabajo, se puede afirmar indudablemente que la mujer ha roto el diagrama estructural de la vida social con la incorporación al mercado laboral.

2.4.2. Discriminación directa por razón de género.

Cuando hablamos de discriminación directa tenemos que hacer referencia a la igualdad y la concepción de la misma, para así dar una mejor explicación.

La igualdad puede tener varias concepciones, para efecto del presente trabajo, abordaremos aquella que esté más acorde a derecho.

En primer lugar, el significado de igualdad según la Real Academia de la Lengua es un “principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos de derechos y obligaciones” (RAE, 2014), esta definición es la que más se acerca a derecho y de esta vamos a partir para el siguiente análisis.

La cita en mención, nos manifiesta la igualdad como un principio de equiparación entre los ciudadanos, es decir, que no se debe de tener en cuenta las características del ser humano, en las cuales entra la raza, cultura, religión, género, identidad sexual, ideologías políticas, en fin, toda característica que pueda estar sujeta a discriminación por parte de la sociedad.

En este sentido, vemos una de las palabras que es de importancia cuando hablamos de igualdad, ya que el principio en mención, debe de estar incorporado en toda legislación, para así resguardar los derechos intrínsecos de la población femenina.

A lo largo del presente trabajo investigativo hemos visto la posición de varios tratadistas, uno en especial barca dentro de sus enunciados conceptos de igualdad, el filósofo Aristóteles en su libro "Política" en donde nos manifiesta:

La igualdad parece de derecho común, y sin duda lo es, no para todos, sin embargo, sino solo entre iguales; y lo mismo sucede con la desigualdad; es ciertamente un derecho, pero no respecto de todos, sino de individuos que son desiguales entre sí (Aristóteles, 2003, pp. 218-219).

En este sentido vemos como el autor menciona que ciertamente hay una igualdad de derechos, pero entre los individuos que se consideran iguales, claramente se identifica aspectos discriminativos entre las características de cada persona y la clasificación que existe a la hora de hablar de igualdad, y de la misma forma hace una diferenciación diciendo que la desigualdad también es un derecho entre los sujetos que son desiguales entre sí, es decir, que el grupo de personas que son parte de acciones discriminatorias tienen que hacer caso omiso ya que es un derecho entre los desiguales.

En esta misma línea, se entiende que la clasificación entre las personas que gozan de la igualdad, por ser iguales entre si y las personas que son desiguales entre sí, dentro de la primera clasificación tenemos a los nobles, personas adineradas, entre otras de la misma clase social; y por parte de los desiguales se encontraban los esclavos, sirvientes, personas de baja cuna, como en aquel tiempo se les denominaba, en fin, se puede concluir que en la época antigua de la humanidad se trazaba una línea muy gruesa entre las clases sociales.

De la misma manera, tenemos el noción de igualdad de la Doctora María Nieves García, al decir que "el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres no es otro que el derecho a la igualdad de todas las personas" (García, 2007, pp. 16-17).

Esta noción de igualdad está más desarrollada en la época moderna y contemporánea, cuando ya se han dado pasos para eliminar la brecha de discriminación de género en la población general.

En este caso ya podemos observar la mención de una igualdad que debe de estar repartida entre todos los individuos de una sociedad, dejando de lado las características de cada ser humano.

Analizada la igualdad desde su significado que nos da la Real Academia de la Lengua y lo manifestado por el filósofo Aristóteles y la Doctora María Nieves, procedemos a dar los conceptos sobre discriminación directa y sus implicaciones posteriores por razón de género.

Bajo las palabras de la Doctora en Filosofía María José Añon Roig, (como se citó en Salome, 2017) la discriminación directa comprende:

Aquella situación en la que una persona o grupo de personas recibe un trato diferenciado y perjudicial sobre la base de una categoría sospechosa, la cual es invocada explícitamente como motivo de distinción o exclusión. También, inversamente, cuando se omite cumplir con una obligación o medida de acción positiva impuesta legalmente (Salome, 2017, p. 261).

En el enunciado antes expuesto se puede identificar como la discriminación directa es todo trato diferenciado en sustento de una distinción, en otras palabras, la distinción, como por ejemplo la raza, puede estar sujeta a un trato diferenciado lo cual es perjudicial para la persona que está siendo violentada discriminativamente, afectando sus derechos que por naturaleza le corresponden. Como por ejemplo, una persona afroamericana busca un empleo de gerente en un restaurante de la localidad, en razón de esto, arma un currículum con su experiencia laboral, la cual, en este caso es variada y muy buena, reserva una cita y acude a la entrevista con el empleador, este al recibirlo, hace preguntas ajenas al puesto laboral y le manifiesta que no está capacitado para realizar dicha actividad decisión que la toma sin haber revisado su currículum, el señor en vista de lo mencionado por el empleador, pregunta reiterativamente el porqué de tal decisión y este le contesta que es por su color de piel fundamentando que un gerente tiene que estar en contacto con los clientes y contratar a una persona con sus características ahuyentaría a la clientela del lugar, perjudicando sus intereses económicos.

De esta manera se configura la discriminación directa, en el caso antes relatado se puede observar como el empleador excluye del empleo a la persona por una condición característica ajena a sus capacidades intelectuales.

En el mismo sentido la autora hace hincapié que la discriminación directa también se da cuando una persona o un grupo de personas omiten el cumplimiento de una norma o de una obligación la cual esta normada positivamente. Esto ocurre cuando las personas

desconocen los derechos que les asisten y por eso suceden este tipo de vulneraciones, que de acuerdo a los cuerpos normativos de cada país, en donde se encuentre normado lo manifestado con anterioridad, el incumplimiento estará sujeto a sanciones legales.

Ahora bien, muchos de los casos la discriminación directa sucede por razón de género, creando grandes perjuicios para la población femenina en diversos campos, para el presente caso de estudio, en lo laboral.

No hay que ser perspicaz, para darse cuenta de los abusos que sufre la mujer en campo laboral, es común escuchar en la prensa o en la televisión este tipo de vulneraciones y sobre todo el pedido de las mujeres para que este fenómeno sea erradicado.

La discriminación directa por razón de género es meramente la diferenciación de trato sobre la base del sexo del trabajador, en otras palabras, es la acción pura y simple de discriminar laboralmente a la mujer sobre el hombre.

En este contexto, podemos analizar dos elementos en cuanto a la discriminación directa por la razón de género:

- En cuanto al tratamiento distinto y desfavorable: al configurarse la discriminación de la referencia, se puede identificar dos aspectos y estos son el trato distinto, que no es más que la acción de desigualdad entre la acción del empleador ante la mujer trabajadora, por la simple característica de ser mujer y desfavorable, ya que estas acciones ponen en riesgo la situación económica de la trabajadora.
- Por otra parte tenemos al elemento comparativo, en donde por las cuestiones antes mencionadas, el empleador hace una diferenciación entre un hombre y una mujer que están ubicados en idéntica o semejante posición, en donde la mujer es objeto de una gran desventaja respecto al hombre, según la comparación del empleador.

Es en esta última, donde podemos colocar a la mujer en estado de gestación, ya que el empleador erróneamente hace una diferenciación basado en la capacidad del hombre frente a la mujer gestante, en la cual desiste de emplear al grupo antes mencionado.

2.4.3. Discriminación indirecta por razón de género.

La discriminación indirecta por razón de género es, “cuando un tratamiento diferenciado se basa en motivo aparentemente -neutro-, pero cuya aplicación tiene un impacto perjudicial e injustificado sobre los miembros de un determinado grupo o colectivo protegido por una

clausula antidiscriminatoria” (Salome, 2007, p.262). Como se puede observar en el enunciado, la discriminación indirecta es cuando una disposición es neutra que aparentemente no es discriminatoria, pero en la práctica perjudica o pone en una situación de desventaja a un grupo determinado.

Para mejor entendimiento, se da el siguiente ejemplo:

- En el Ecuador el servicio militar es opcional, puede ingresar cualquier persona, sea hombre o mujer, que quiera formar parte de las filas militares, en este sentido la institución encargada de este proceso, da unos requisitos entre los cuales esta, que las personas participantes deben de medir al menos 1,70 metros de estatura. Este requisito es aparentemente neutro, ya que la estatura no es considerada como un factor de discriminación y se aplica para todas las personas que aspiran integrarse al servicio militar. Pero en un estudio realizado por una Universidad de la Localidad, expone que la altura promedio del país entre los hombres es 1,73 y de las mujeres es de 1,68 metros, claramente se ve como este requisito tendrá un impacto diferenciado y desfavorable para la población femenina, lo que les obstaculiza el acceso de formar parte del servicio militar, de esta manera se configura la discriminación indirecta.

Es importante mencionar que en los casos que están viciados de discriminación indirecta son casi en su totalidad difíciles de detectar y jurídicamente hablando son difíciles de probar.

Por esta razón, se expondrá un caso dentro de Tribunal Supremo Federal de los Estados Unidos de América en el año 1971, denominado Griggs vs. Duke Power Company (como se citó en Salome, 2017).

Este caso fue promovido a través de una class action¹⁴, por un grupo de trabajadores afroamericanos que buscaban que se analizara si estaba permitido que un empleador- en este caso una empresa- establecida, como requisito para contratación o el ascenso de los trabajadores, exigencias como la de haber completado la educación secundaria o superar determinadas pruebas de inteligencia (Salome, 2017, p.263).

En este caso, el Tribunal Supremo constato que estos requisitos no eran importantes para determinar si el trabajador estaba o no calificado para desempeñar el trabajo, ya que los requisitos no se presentaban como actitudes discriminatorias, es decir eran neutros, pero

¹⁴ Institución procesal del Common law, en donde una o varias personas de un mismo grupo (en este caso afroamericanos) pueden actuar cuando se encuentren en una situación similar.

que en la realidad si perjudicaban a los trabajadores afroamericanos por la segregación de las escuelas, las cuales eran de menor calidad (Salome, 2017).

De esta manera se configura la discriminación indirecta por razón de género, en la actualidad, los datos de estas acciones son difíciles de determinar dada su baja de percepción, como ocurre al hablar de discriminación directa.

2.4.4. La violencia de género y la capacidad de las mujeres.

a. Violencia de género.

Antes de profundizar sobre la violencia de género, es imperativo analizar el concepto de violencia del Psicólogo Jorge Corsi (como se citó en Páez, 2011):

La violencia es, en sus múltiples manifestantes, una forma de ejercicio del poder empleado la fuerza, e implica la existencia de un “arriba” y un “abajo” (desequilibrio de poder) reales o simbólicos, que adoptan habitualmente la forma de roles complementarios: padre-hijo, hombre-mujer, maestra-alumno, jefe-subordinado, etc. (Páez, 2011, p. 15).

De lo mencionado se observa claramente como la violencia se manifiesta en la existencia de un desequilibrio de poder, es aquí donde se emplea la fuerza para causar alguna agresión.

La violencia se manifiesta de tres maneras:

- El abuso psicológico o emocional, esto es cuando se intimida, denigra, excluye de ciertas actividades.
- El abuso físico, es el acto de lastimar el cuerpo de la mujer, como por ejemplo: golpear, lesionar a la mujer.
- Por último el abuso sexual, que no es más que el acto de la relación sexual sin voluntad, ya sea con penetración o sin ella.

Hablar de violencia de género no es algo nuevo, al contrario, es un fenómeno en el cual la mujer ha sido víctima durante muchos siglos, con diferentes matices, pero siempre ha estado en vuelta de vulneraciones por parte de la sociedad. Páez (2011) afirma: “hablar de violencia de género implica subrayar que es una violencia derivada de la construcción social y cultural de la masculinidad y la feminidad” (p.17). En otras palabras, la violencia de género nace de los prejuicios que se tiene acerca de la mujer, esto en razón de la inferioridad o debilidad de la población femenina.

En el paso de los años, en poco o en mucho se han dado avances para erradicar la violencia de género, esto a criterio cada ser humano, pero por lo general la mujer se en visto

envuelta en un manto de silencio, opresión y aceptación por parte de sus familias, como de las instituciones públicas o privadas.

En consideración de la Lic. Lisett D. Páez, en su obra titulada “La violencia de género: una sistematización técnico-jurídica”, menciona que las muertes que se dan por violencia de género deberían encasillarse en terrorismo de género y hace una gran diferencia al comparar que el número de muertes por esta causa superan a las que se dan por terrorismo política (Páez, 2011). En este contexto se puede observar como la mujer es víctima mortal por este tipo de violencia, en donde las instituciones, cruelmente fueron o son todavía insensibles a ello.

Esto afecta de manera directa a las féminas, ya que al observar en los diarios o por la televisión las muertes de sus congéneres a mano del hombre, se reservan la acción de denunciar el maltrato físico o psicológico que sufren en su hogar, en ciertos casos se puede dar por los prejuicios “del qué dirán”, y de esta manera son víctimas de violencia diariamente.

En este sentido la Lic. Páez menciona:

Muchas de las veces las propias víctimas tienen una percepción mínima de sus derechos de integridad física, de la libertad sexual, de libre consentimiento, de decisión, de participación social e incluso de la defensa del derecho a la vida, sin conocer siquiera los mecanismos legales que les respaldan (Páez, 2011, pp. 4-4).

Como manifiesta la autora, en muchos de los casos la víctima es la que no conoce sus derechos intrínsecos, por lo cual no reconocen la situación de violencia en la que viven.

Como referencia tenemos el caso de las culturas Árabes, en donde se puede observar que los derechos en la población femenina son casi inexistentes, por esta razón se escucha en noticias internacionales, los abusos que sufren diariamente y de la misma manera se escucha a diferentes organizaciones internacionales en pro mejorar la calidad de vida de las féminas, así como se alzan las voces de las mujeres que pudieron salir este sistema patriarcal.

En este contexto, acerca de la violencia de género en las normas islámicas:

La mujer, a partir del casamiento, adquiere la condición de propiedad privada del marido. El Corán estipula como deber del hombre pegarle a la esposa rebelde, así como el encierro perpetuo de las infieles en la casa. El castigo corporal no está

limitado, es legítima facultad masculina sobre su conyugue, de modo que se exonera de responsabilidad penal al esposo cuya mujer falleciere como resultado de una golpiza con fines “educativos” (Páez, 2011, p. 10).

En el enunciado, se observa claramente como las mujeres son propiedad privada, en donde el hombre puede hacer lo que quiera con ella, sin recibir un castigo judicial; también menciona el Corán¹⁵, que define “educativa” las palizas que reciba por parte de su esposo, sin duda alguna, estos hechos repudiables alzan un sinnúmero de críticas hacia los Estados en donde no se protege a la población femenina de las acciones discriminatorias, no solo por parte de los hombres, sino del Estado como tal, ya que este es el encargado de precautelar los derechos de todas las personas.

Bajo este contexto, es imperativo tratar de conocer con un ejemplo lo que cotidianamente vive la mujer en la sociedad (población masculina), en donde se ven inmersas mujeres de toda edad.

- Un estudiante de la ciudad de Loja (cualquier lugar del mundo) al acudir a su lugar de estudio, su rutina diaria se ve en: levantarse, desayunar, arreglarse y salir de casa a su colegio, camina algunas calles hasta llegar a la parada de bus (cualquier tipo de transporte que facilite llegar a su escuela, colegio o universidad), después de treinta minutos llega a su lugar de estudio entra su aula y recibe su clase.

En el caso de una mujer se ve de esta manera:

- Una estudiante de la ciudad de Loja, se levanta, desayuna, se arregla, sale de casa, camina algunas a calles para llegar hasta a la parada de transporte público, en este trayecto diario, aprendió a cerrar los oídos para no escuchar los silbidos retumbantes acompañados de palabras ofensivas, insultantes por parte de algunos, en el bus aprendió a tener cuidado de las manos resbaladizas, a buscar un lugar seguro donde no sea parte de los manoseos disimulados, proteger su cuerpo de las miradas lujuriosas y de los gestos descarados e irrespetuosos. En ocasiones lo logra, pero siempre debe de estar alerta. Cuando llega a su lugar de estudio a simple vista parece llegar bien, pero dentro de ella se manifiesta el hostigamiento de la rutina de todos los días.

Dentro del campo laboral nos encontramos, con lo siguiente:

¹⁵ Es un libro sagrado del Islam, en contraparte de la Biblia, en este libro se encuentra la palabra de Dios revelada a través del profeta Mahoma.

- Una mujer, totalmente capacitada, dentro de su trabajo en una empresa privada (o pública), que tiene un horario al igual al de sus compañeros, ocho horas diarias, su actividad laboral es ser Secretaria, un día sin más, analiza su situación y se da cuenta de que, casi todas las personas que ocupan el cargo de secretaria son mujeres, se da cuenta que tomó el empleo porque fue el que le ofrecieron, se dio cuenta que no tomaron en cuenta sus capacidades intelectuales para otras áreas en donde pudiera dar el máximo de su capacidad, se dio cuenta que la cualidad que tomaron en cuenta a la hora de contratarla fue su edad, 27 años, en algún momento el encargo de contratar el personal dijo que la razón de contratar gente joven era ciudad la imagen de la empresa.

Lo relatado anteriormente de alguna manera trata de escenificar la realidad de muchas mujeres tanto en el campo laboral como en la cotidianidad, en donde se ve como son excluidas en el trabajo, ocupando puestos que no están acorde a sus capacidades, y en ocasiones son acosadas y violentadas sexualmente.

b. La capacidad de las mujeres.

Como se ha visto a lo largo del presente capítulo, indudablemente la capacidad de las mujeres es enorme, ya que sobre sus hombros están las tareas del hogar, la crianza de los hijos y realizar sus actividades laborales, y lo hacen perfectamente, salvo sus excepciones.

En la actualidad, a criterio del autor, todo pensamiento de debilidad de la mujer y de la protección que necesita del hombre, se ha roto totalmente, ya que se ha evidenciado a través de épocas de la humanidad como la población femenina va reclamando sus derechos que por naturaleza le corresponden.

En este contexto, se afirma la capacidad de la mujer en las diferentes actividades de la cotidianidad al igual que el hombre, demostrándole que puede hacer lo mismo que el realiza y hasta mejor. De esta manera poco a poco se ve como a mujer entra a los campos laborales, que en el pasado se creía que solo eran para la población masculina, desbaratando la burda idea de la supremacía del hombre.

Asimismo, se ha visto como los Estados brindan ayuda a las féminas que se encuentren en situación de peligro, accediendo a medidas de protección para resguardar su integridad física, emocional y psicológica, así como también de protegen sus derechos participativos. Si bien es cierto que en algunos casos la ayuda no es oportuna, se puede afirmar que se va por un buen camino para erradicar todo tipo de violencia hacia la mujer.

Dentro de los aspectos positivos que la República del Ecuador adoptado en sus cuerpos legislativos referentes a la protección de la mujer en estado de gestación, tenemos el permiso de maternidad, permiso de paternidad y licencia de lactancia, beneficios que serán de análisis más adelante.

Es así, que se busca proteger de manera eficaz los derechos que tienen las mujeres en estado de gestación, reforzando aún más el empoderamiento de la mujer en la sociedad, reivindicándole sus derechos que por naturaleza le corresponden, de esta manera el Estado cumple positivamente con la protección de la mujer que recoge en los organismos internacionales.

En cuanto a las teorías que se analizaron, a criterio del autor, se ha identificado las diferentes teorías que explican la discriminación laboral que ha sufrido la mujer a lo largo de los años y en base a este análisis, el autor concluye que la teoría del gusto por la discriminación es la que se ha desarrollado en la República del Ecuador, esto en razón, de que en la mayoría de los casos se discrimina a la persona por sus características personales mas no por sus capacidades, tanto físicas como intelectuales, lo que sin duda alguna termina en el acto discriminatorio, aislando a la mujer a las actividades de casa, despojándola su libertad de elección.

**CAPITULO III NORMATIVA QUE PROTEGE LOS DERECHOS DE LA MUJER
GESTANTE.**

3. Normativa que protege los derechos de la mujer gestante.

Las sociedades están en un cambio constante, la manera de vivir va de la mano con los grandes cambios tecnológicos que suceden día a día y así va cambiando la percepción que tenemos de nuestro planeta tierra. De forma similar, el derecho cambia, en razón de las relaciones humanas y la necesidad de armonizarlas.

En el mismo sentido, al hablar de discriminación, nos podemos encontrar con un sinnúmero de casos alrededor del mundo, en especial en los países del golfo pérsico, en donde es latente el abuso hacia la población femenina y los esfuerzos por erradicarlo se ven opacados por el poder que tienen los gobernantes escoltados de vastas reservas de recursos naturales, una droga que mantiene al planeta en movimiento.

Como se mencionaba con anterioridad, el avance de la sociedad es indudable, pero así como se da este cambio también se transforma el derecho, esto en razón de armonizar la convivencia de la colectividad y proteger los derechos que intrínsecamente le corresponden.

En la misma línea se ha observado que ciertos grupos por su condición han sido víctimas de abusos en todo el planeta, en ocasiones se ha recrudecido por diversos acontecimientos, cuyo resultado era la sistematización de la discriminación, para el caso de estudio, hacia la población femenina.

Uno de los aspectos fundamentales que se ha venido abarcando dentro de la sociedad femenina es la reivindicación de sus derechos reproductivos sin que esto afecte sus otros derechos, para tener la seguridad a la hora de formar un hogar y una familia. Sin duda alguna la etapa de la maternidad ha sufrido un cambio constante en el pasar de los años y actualmente se ha visto la necesidad de proteger este periodo en donde la mujer es más vulnerable ya que en su interior se forma una vida. Asimismo hay que tener en cuenta los altos índices de maternidad en la población adolescente y que estos poco o nada saben sobre los derechos que les asisten.

En este sentido, al hablar de normativa que protege a la mujer gestante, se menciona sobre las diversas leyes que protegen a las mujeres en general ya que por su capacidad biológica se han visto afectadas en diversos campos entre ellos el laboral lo que perjudica indudablemente a la institución más importante dentro de la sociedad, la familia.

En este contexto es preciso mencionar que después de la globalización de los Derechos Humanos que precedieron posteriormente de la segunda guerra mundial, ante la necesidad de crear normas que precautelen los derechos intrínsecos de cada individuo y sobre todo cuidar a la humanidad del tal acto burdo y atroz que manchó con sangre las páginas de la

historia universal cuyo legado se puede observar hasta en la actualidad, como un recordatorio de lo que el hombre es capaz de hacer y sobre todo la aptitud de autodestrucción, cobrándose así, millones de vidas que en muchos de los casos eran niños, niñas y mujeres, en fin, población ajena a la guerra.

De la misma manera, después de este hecho desagradable dentro de la humanidad, se acentuaron dos ideologías políticas y económicas que se profundizaron y marcaron a lo largo del planeta en pleno siglo XX, en donde se identificaron grandes abusos de diversa índole, para el caso de estudio, en materia laboral.

Es en este siglo, que debido a las nuevas doctrinas económicas expandidas a lo largo del mundo, se observa un sinnúmero de abusos en el panorama laboral, en la cual existe explotación de las grandes masas laborales en beneficio de pocos, esto en razón de la maximización de ganancias.

En esa misma línea, se puede acotar que, debido a que estos actos discriminatorios, sucedieron en diversas partes del planeta, las primeras manifestaciones en la población femenina, que pedían que se les reconociera los derechos que por naturaleza les correspondían. Así nacieron los primeros movimientos feministas, los cuales pedían que se los reconociera como seres humanos que eran, no ser tratadas como un ser diferente al hombre, sino que se promueva la igualdad y recibir un trato como cualquier ser humano con todos los derechos esenciales que le corresponden.

En el siglo XIX, estos primeros movimientos feministas se vieron opacados debido a los estragos que dejó la segunda guerra mundial, en donde toda la población se dedicó a la reconstrucción de Europa y sobre todo intentar recuperar el hogar que les fue arrebatado.

Es en Norteamérica, donde los movimientos feministas cobran importancia pidiendo el reconocimiento de sus derechos, con el fin de lograr la equidad entre hombre-mujer en todos los aspectos de la cotidianidad, si bien el resultado de estos primeros movimientos no fue favorable en la medida que pedía la población femenina, causó un fraccionamiento dentro del sistema patriarcal que imperaba en la época, en el cual en años posteriores se afianzaría la población femenina para romper el retrogrado círculo del pensamiento en donde se ubicaba al hombre por encima de la mujer en todos los aspectos de la cotidianidad.

En consecuencia de estos acontecimientos, se dieron paso a normas internacionales para buscar la protección de la mujer ante cualquier acto discriminatorio, precautelando su seguridad y su calidad de vida.

Es así como se da paso a diversos tratados, convenciones o pactos internacionales que tratan sobre los derechos en la población femenina así como reivindicar a la mujer dentro de la sociedad.

De este modo se analizara lo que dicen cada uno de estos convenios internacionales y así identificar los derechos que gozan las mujeres en estado de gravidez.

3.1. Protección de la maternidad en el trabajo.

La mujer a lo largo de su vida ha cumplido un rol esencial dentro de la sociedad, la procreación o reproducción, este punto es fundamental para la perpetuación de la especie humana, y jurídicamente, es necesario al hablar de familia, la cual es la institución más importante que ha sido tratada como génesis de las sociedades.

En este contexto, se puede identificar que proteger a la mujer en estado de gestación es importante, debido a que sin ella, la continuación de la especie es imposible, teniendo en cuenta que esta etapa conlleva a la mujer a tener un mayor cuidado para no poner en riesgo su vida y la del nasciturus.

De la misma manera, se debe de proteger a la mujer en la etapa de maternidad, otorgando el derecho de acceso a salud oportuna que precautele su vida y el embarazo hasta el nacimiento.

Pero la protección de la mujer en estado de gravidez va más allá de la protección de su salud, sino también tener el resguardo de otros derechos, en materia del presente trabajo, sus derechos laborales garantizando el acceso y a un salario justo en relación a la actividad que realiza.

En el aspecto laboral, las mujeres en estado de gravidez han sido víctimas de abusos por parte sus empleadores, ya sea por acciones discriminatorias, en este punto se ubican las teorías que fueron de análisis anteriormente, o por desconocimiento de sus derechos a la hora de la separación laboral, de esta manera se pone en riesgo la subsistencia de la mujer con su hijo recién nacido afectando de manera directa la calidad de vida de la nueva familia o nuevo miembro de la misma.

Por esta razón, varios organismos internacionales han hecho hincapié en la promulgación de convenios internaciones de carácter vinculante para erradicar la violencia, los abusos discriminatorios en la población femenina y por ende cuando se encuentren en estado de gestación.

Asimismo, se trata que los estados adopten dichas medidas para precautelar la salud física, sexual y emocional de las mujeres así como sus libertades fundamentales.

En Ecuador, en su Carta Magna, promulgada en el 2008, en su Título Segundo, artículo 10 establece que todas las personas son titulares derechos, esto abarca comunidades, pueblos, nacionalidades, entre otros, en otras palabras, toda persona posee derechos propios por su condición humana y al ser vulnerado uno de estos derechos tiene la capacidad de reclamar.

En la misma línea, el artículo siguiente, establece los principios para el ejercicio de los derechos, donde principalmente manifiesta que el ejercicio de los derechos se regirá bajo la igualdad de las personas y todas gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades, evidentemente, en nuestra norma suprema plasma la libertad de las personas sin discriminación alguna, bajo el razonamiento de que todo ser humano es libre de elegir lo que le conviene respetando la vida y la libertad de los conciudadanos. Estos derechos plasmados en nuestra Constitución se harán de análisis más adelante.

Ahora bien, al hablar de protección de la maternidad en el trabajo, como se dijo anteriormente, engloba todas las normas que están destinadas a la protección de la mujer durante embarazo, esto comprende, desde la concepción hasta el nacimiento.

En este apartado hay que hacer una gran diferenciación de la vulnerabilidad de la mujer en estado de gestación, si bien es cierto que en esta etapa sufre ciertos cambios en su cuerpo y requiere un mayor cuidado, no quiere decir que su capacidad física o intelectual se ve disminuida como para excluirla del campo laboral, al contrario, la mujer en estado de gestación es totalmente capaz seguir con sus actividades laborales siguiendo con su ritmo de trabajo que llevaba antes del embarazo.

Entonces, dado lo anterior, la pregunta es ¿Porque ocurre la discriminación a este grupo? Pues se ha conservado la idea de que las mujeres en estado de gestación representan un gasto excesivo dada su capacidad reproductiva, lo cual en términos económicos no es beneficioso contratar a mujeres, sumando a esto, erróneamente se tiene el pensamiento de que las mujeres en esta etapa son más débiles y por tal motivo su capacidad laboral se ve mermada y el rendimiento de la empresa se ve afectada.

Por ejemplo, tenemos el permiso de maternidad, que se le da a la mujer antes y después del parto, esto con el fin de salvaguardar la vida de madre y su vástago. Cual es problema de este permiso para el empresario, es que la trabajadora tiene derecho a recibir su salario íntegro, por el tiempo de duración del permiso y terminado el mismo se debe reintegrar a su

labor sin que haya ningún cambio, este es el factor más relevante a la hora de contratar a féminas, pues como se dijo, esto en lo posterior representa pérdidas a los empleadores.

En la misma línea, las mujeres en estado de gestación cuentan con garantías si el empleador intempestivamente las aparta de sus actividades laborales, lo cual mediante la acción correspondiente ante un juez de trabajo, dispone medidas cautelares, como el reintegro inmediatamente hasta que culmine el proceso.

De esta manera, en vista de lo que determina la Constitución de la República del Ecuador y los demás instrumentos internacionales, se protege de manera directa los derechos laborales que tienen las mujeres en estado de gravidez y su reclamación en caso de vulnerarlos. Este apartado será de análisis más adelante.

Expuesto lo anterior, se infiere que los abusos que sufre la mujer en estado gestación son mínimos, pues la norma es clara y efectivamente se aplica una sanción en caso de incumplimiento, pero en la práctica, en muchos de los casos, las trabajadoras desconocen las normas que las protegen y así el empleador vulnera directamente sus derechos perjudicando económicamente al hogar, comprometiendo la salud de la madre y del recién nacido, rompiendo el principio constitucional “Sumak Kawsay” o Derechos del Buen Vivir. Y en el mismo sentido, también se observa la discriminación hacia la población femenina cuando los empleadores basados en los prejuicios que se expandieron a lo largo del planeta dando origen a los teorías antes enunciadas y analizadas, en donde las premisas principales eran la debilidad de la mujer acompañada del pensamiento patriarcal, en donde se la aislaba a las tareas domésticas; y al aspecto económico, donde se identifica que las mujeres no son económicamente rentables ya que su capacidad productiva se ve opacada por su capacidad biológica de reproducción, dicho de otro modo, el tiempo que destinan las mujeres en el hogar reduce el que deben de emplear en trabajar.

Como se dijo con anterioridad, la Constitución de República del Ecuador de manera clara expresa los derechos que son vitales para el desarrollo adecuado de la vida de las personas, en este contexto, el cuerpo legal antes mencionado manifiesta el Derecho al Trabajo, el cual se alinea con el nuevo concepto de derechos denominados “Sumak Kawsay” o “Derechos del Buen Vivir”, ubicados en el Capítulo segundo del citado cuerpo legal, en la sección octava manifiesta lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En esta ocasión se identifica el Derecho al Trabajo, el cual es un derecho fundamental dentro de la sociedad, esto en razón de que es la fuente de realización personal y la base de economía, de la misma manera manifiesta de forma clara que el estado garantizara a todas las personas trabajadoras una remuneración justa que ayude a cubrir sus necesidades básicas dignificando su situación personal y precautelando su salud.

En la sección quinta de mismo Cuerpo Legal (CRE), establece abiertamente los derechos de las mujeres embarazadas:

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

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

Nuevamente se observa la protección que tiene la mujer en estado de gravidez, y de forma clara manifiesta que no se la puede discriminar por su embarazo en el campo laboral, precautelando la salud de la mujer durante el embarazo, parto y posparto lo que configura una atención especial por su condición de doble vulnerabilidad, así mismo manifiesta otros derechos esenciales dentro del periodo de maternidad, en que sobresale el beneficio de lactancia, el que es vital para el apropiado desarrollo integral del niño. Este permiso de lactancia será de análisis más adelante.

Por otro lado, el mismo cuerpo legal, en su capítulo sexto titulado "Trabajo y producción", sección tercera denominada "Formas de trabajo y su retribución", en su artículo 332 nos establece:

El Estado garantizará 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 (CRE, 2008).

Una vez más se reitera la protección de la maternidad en el trabajo, puesto que la CRE garantiza los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, dando como beneficios, el permiso de maternidad, paternidad y de lactancia, todo esto para salvaguardar los demás derechos que se desprenden al ejercer el derecho al trabajo. La Constitución, manifiesta de forma clara que está totalmente prohibido cualquier tipo de discriminación asociada con los aspectos reproductivos.

En cuanto a la legislación laboral se puede identificar los siguientes artículos que manifiestan los derechos que tienen las mujeres en estado de gestación.

Antes que nada, hay que tener en cuenta que en el Ecuador hay dos leyes que hablan sobre las normas que regulan el Derecho al trabajo, la primera es el Código de Trabajo que se aplica en el ámbito privado como en el público y la segunda viene a ser la Ley Orgánica de Servicio Público¹⁶, la cual regula las relaciones laborales del sector público.

En ambos casos se protege a la mujer en la maternidad, donde se exponen normas claras y en caso de incumplimiento acarrea una sanción que económica al empleador que vulnera estos derechos constitucionales.

En el Código del Trabajo (2005), en su artículo 153 establece:

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 anterior.

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.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia (CT, 2005).

La norma es clara, no se puede separar a la mujer de la relación laboral por el simple hecho de estar en periodo de gestación, es más, en caso de que se quebrante la norma, el juez

¹⁶ Son servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

competente para conocer la causa, ordenara de forma inmediata el reintegro al trabajo, así mismo tiene derecho a recibir la totalidad de su salario, de modo que asegura su estabilidad laboral y su calidad de vida, alcanzando así los objetivos del “Buen Vivir” planteados en la Constitución, configurándose la protección que tiene la mujer en estado de gestación.

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010), en su artículo 60 establece lo siguiente:

De la supresión de puestos.- El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central (...) Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS); tampoco serán considerados los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010).

En la Ley de la referencia, se menciona que en la supresión de puestos no se afectara los puestos de las mujeres en estado de gestación así como también las mujeres que se encuentren gozando de la licencia de maternidad o del permiso de cuidado que indica esta ley, que se analizara más adelante.

En estos artículos de la Constitución Ecuatoriana, Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público se puede observar como la población femenina es objeto de protección teniendo en cuenta los lineamientos de la igualdad y equidad de género, dejando de lado las discriminaciones que han sufrido a lo largo de los años, rompiendo así las bases de la sociedad patriarcal en la que estaban sumergidas.

Bajo este contexto, se dará paso al análisis de los beneficios que tiene la mujer en la etapa de maternidad tal como, la licencia maternidad, paternidad y de lactancia, que son de suma importancia para el bienestar y cuidado de la madre como el desarrollo sano del bebe en su primer año de vida.

3.1.1. Licencia de maternidad.

La licencia de maternidad no es un derecho o beneficio nuevo, ya que fue en el desarrollo de la revolución industrial que se dio los primeros conceptos de este beneficio hacia las mujeres en estado de gravidez, muy diferente al actual, este derecho fue logrado gracias a la inserción de las mujeres en las grandes masas laborales que se dio a lo largo de este siglo, así como las primeras luchas feministas, que pedían a viva voz que se les reconociera los derechos que por naturaleza les corresponde y equidad frente al hombre.

En este sentido, se dio paso a la creación de las primeras normas que abarcaron los beneficios o protección que debían de tener las mujeres en estado de gestación, precautelando así ambas vidas.

Para entender mejor este punto sobre la maternidad y la importancia de su protección, se analizara los diferentes conceptos.

La maternidad según el Diccionario Océano Uno Color expone que “es el estado o calidad de madre” (Océano, 2003), este primer enunciado nos da dos palabras claves para el tema de estudio, estado o calidad de madre, en este sentido se puede afirmar que la maternidad engloba todas las etapas desde la concepción hasta el parto, así como los días posteriores que necesita, tanto la madre como el niño, días que son de extremo cuidado y de vital importancia para el desarrollo de la nueva persona.

Bajo este contexto, construir un concepto que abarque a la maternidad resulta complicado, ya que la maternidad evoluciona de acuerdo a la época en que se da porque está expuesta diversos factores económicos, sociales y culturales. De esta manera se puede afirmar que, lo que se entendía por maternidad en la época medieval es muy diferente a lo que entendía la edad moderna, en base a este criterio se concluye que la maternidad va de la mano con la evolución de la sociedad, y así también con el derecho.

Es así, como se ha observado a lo largo del presente trabajo, la maternidad sufre cambios sustanciales cuando se logra la inserción de la mujer en el campo laboral, ya que se crean nuevas relaciones socio-jurídicas, y el derecho tiene que comenzar a crear nuevas normas para regular la armonía de la sociedad.

Es aquí en donde ya se puede observar las primeras normas que protegen a las mujeres en estado de gestación, ya que es vital-como se ha dicho- precautelar la vida de la madre como la de la nueva persona.

Como una breve reseña, tomaremos en cuenta lo que se pensaba de la maternidad en las épocas más importantes de la historia de la humanidad.

Desde los inicios de la humanidad, se ha hablado sobre el rol de la mujer en la sociedad, en un principio se ubicó a la mujer en las tareas domésticas y de cuidado mientras que el hombre realizaba las tareas más duras para proveer al hogar asegurando la supervivencia del mismo.

Varios tratadistas analizan el rol de la mujer en las épocas primitivas, exponiendo que la mujer, por su capacidad reproductiva tiene el deber natural de cuidar el rebaño de las tribus mientras que el hombre sale a recolectar los frutos. En esta línea la escritora Simone de Beauvoir (como se citó en Barrantes y Cubero, 2014) nos expone lo siguiente:

Las madres durante el desarrollo de este tipo de actividad, les correspondía la tarea de cuidar y domesticar el rebaño que poseía la tribu, mientras que la tarea del hombre consistía en la captura de animales para que estos fueran parte de su posesión (Barrantes y Cubero, 2014, p.32).

En este enunciado se puede observar como las mujeres eran asiladas a las actividades de casa siendo subordinada del hombre, en donde solo puede realizar dichas actividades ya que el hombre se encarga de proveer al hogar.

Una de las épocas en donde se dio un cambio positivo a la maternidad fue en el renacimiento, este periodo de la humanidad caracterizado por un cambio de mentalidad de las personas, en donde se colocó al hombre en el centro de interés, dejando de lado la supremacía de Dios en el pensamiento de las personas.

Este pensamiento humanista influyo sobre la idea de la maternidad que corría en esa época, en palabras de la escritora Simone de Beauvoir (como se citó en Barrantes y Cubero, 2014):

Cuando la mujer estaba embarazada se consideraba que ella se debía de cuidar para proteger con esto a su hijo también, sin embargo se considera que esto no es únicamente responsabilidad de la madre, sino también del padre o esposo, el cual se día mostrar atento ante las necesidades y cuidado de su compañera e hijo (Barrantes y Cubero, 2014, p.33).

Claramente se puede observar como el periodo del renacimiento creo una responsabilidad compartida, la tarea de criar a los hijos ahora también le competen al padre y de esta forma no se le delega únicamente a la mujer.

Es en la revolución industrial que se llevó a cabo en Europa, en donde se da paso a las primeras normas o beneficios que tiene la mujer en estado de gravidez, como es el caso de la licencia de maternidad, que se le daba a la trabajadora días antes y después del parto, sin perder su trabajo. Esta licencia de maternidad ha sido objeto de cambios positivos a través de décadas, ahondando en más derechos que beneficien de mejor manera a la mujer en la etapa de maternidad.

Finalmente, el suceso que cambió radicalmente los derechos de las mujeres y por ende de la maternidad, es el nacimiento de los movimientos feministas, cuya finalidad primordial era el reconocimiento de sus derechos, la igualdad ante el hombre y la autonomía propia de cada individuo.

Estos primeros movimientos feministas sostenían que la maternidad era el motivo por el cual se les negaba o asilaba de otros derechos, por el simple pensamiento de que la mujer tenía que ocuparse de la crianza de los hijos, dificultando la entrada de la población femenina al campo laboral, colocándolas en una posición muy inferior al del hombre, en consecuencia, el movimiento feminista pedía un cambio sustancial en el rol de madre que se había exteriorizado a lo largo de los siglos para así poder cambiar de manera positiva la condición y papel de la mujer en la sociedad.

Para la Catedrática Mirta González Suarez (como se citó en Barrantes y Cubero, 2014): “El feminismo se encuentra constituido por dos elementos, siendo uno de estos la visión de superar el patriarcado y promover la equidad de género” (Barrantes y Cubero, 2014, pp.36). En este enunciado se observa lo que se dijo con anterioridad, los movimientos feministas buscan fracturar el sistema que impera en aquella época, el patriarcal, promoviendo la equidad entre hombres y mujeres. En esta línea, nace un nuevo principio, el empoderamiento de la mujer, que no es más que la autonomía en la toma de decisiones sobre ella misma, el cual quedaría plasmado más adelante en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas de Beijing.

Por otra parte la misma autora expone “En relación al tema de maternidad, el feminismo considera que la decisión de realizar un aborto o no, es únicamente de las mujeres” (Barrantes y Cubero, 2014, pp.36-37). Como se puede observar, nuevamente se mencionan dos palabras esenciales, libertad de elección, esto en relación a despenalización de aborto, ya que las mujeres son libres de elegir si quieren seguir con el embarazo o desean interrumpirlo, un tema que en la actualidad todavía se encuentra en debate debido a su complejidad.

Todas estas luchas de la población femenina acerca de sus derechos en la maternidad han tenido un resultado positivo, ya que en la actualidad ya se protege de mejor manera este periodo sumamente importante de la mujer, indudablemente, aun se puede observar una vulneración de estos derechos, ya sea por desconocimiento de la norma o por discriminación directa por parte del empleador.

En el Ecuador son varias las leyes que nos hablan sobre los derechos de la mujer en estado de gestación y de los beneficios que tienen en la etapa de maternidad.

Es en la Constitución de la República del Ecuador en donde se identifican los derechos del grupo antes mencionado, y de la misma manera, este cuerpo legal hace hincapié en la protección de ciertos grupos que por su condición de doble vulnerabilidad necesitan una mayor garantía para que sus derechos intrínsecos no sean transgredidos.

Para hacer un análisis sobre el beneficio del permiso de maternidad, tenemos que recurrir a la Constitución de la República del Ecuador (2008), como norma suprema, en ella se identifican todos los derechos de las personas. En su Art. 45 expone en su parte pertinente “El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción”, claramente se puede observar que la norma suprema ecuatoriana manifiesta el cuidado y protección desde la concepción, de esta manera se infiere que la mujer goza de la seguridad estatal cuando este en periodo de maternidad.

Asimismo, en su art. 11, Titulado Principios para el ejercicio de los derechos, en su numeral segundo manifiesta de forma clara “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades”, esta última palabra es esencial ya que evidentemente se reconoce la igualdad de oportunidades entre todas las personas, en cuanto al deber del estado en el numeral noveno del mismo artículo establece “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la constitución”, claramente nos manifiesta que es responsabilidad del estado de garantizar los derechos plasmados en la Constitución y de esta manera se advierte que el no cumplimiento acarreará la sanción por parte del Estado.

En cuanto al permiso de maternidad, el artículo 43 establece en su parte pertinente “la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto” (CRE, 2008), en este enunciado claramente se observa cómo se protege a la mujer durante el embarazo, parto y postparto, precautelando su salud y la del nasciturus.

En el Código del Trabajo se aborda el permiso de maternidad de la siguiente manera, el artículo 152 establece:

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará 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 (CT, 2005).

Se observa claramente como la norma laboral dispone que la licencia de maternidad se dé por doce meses a partir del nacimiento del niño, el cual se debe de justificar con el certificado médico que es otorgado por el galeno que está a cargo de la salud de la mujer y del niño. En esa misma línea nos manifiesta que la mujer tiene derecho a percibir la totalidad de su salario y la seguridad de regresar a su mismo puesto de trabajo cuando termine el permiso, esto en concordancia con la Constitución de la Republica, en donde se garantiza el derecho a las mujeres embarazadas.

Agregando a lo anterior, el Código del Trabajo hace una extensión a este permiso de maternidad, en su artículo 152 establece:

Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña (...) Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

En este caso, el Código del Trabajo es claro, si bien le permite alargar el permiso para el cuidado del niño, este será sin remuneración, pero guardando el puesto del trabajador. Nuevamente se resguarda la estabilidad laboral de la mujer, lo que es positivo ya que la mujer puede optar voluntariamente por este permiso sin remuneración para dedicar al cuidado del recién nacido, de esta manera se escucha la opinión de la mujer, así como la libertad de elección sin tener miedo a las consecuencias discriminatorias que imperaban en épocas anteriores.

Del mismo modo, se puede observar como en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), también se hace referencia a estos derechos que tienen las mujeres en estado de gestación, el artículo 27, literal c, establece:

Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo (Losep, 2010).

En este contexto se puede observar que la norma es idéntica a lo que establece el Código del trabajo, que se analizó con anterioridad, en donde efectivamente se protege a la servidora pública en el periodo de maternidad.

De igual forma, la ley de la referencia menciona que se puede otorgar un permiso adicional para el cuidado por un periodo no más de nueve meses, en este caso no se percibirá remuneración, no obstante, se guardara el puesto de la servidora pública hasta su reintegro en la misma manera que lo venía haciendo antes del parto. Esta disposición se encuentra regulada en el artículo 28 de la Losep.

3.1.2. Licencia de paternidad.

La ley laboral contempla un beneficio para el padre que ha tenido un hijo otorgándole una licencia para que esté presente en los primeros días de vida así como también ayude en la recuperación de su esposa, cuya atención es importante después del parto.

El permiso de la referencia tiene una duración de diez días los cuales deben de ser remunerados, en ciertos casos el plazo puede extenderse según lo estipula el Código de Trabajo como la Ley Orgánica de Servicio Público.

Agregando a lo anterior, en caso de muerte de la madre en el parto o posparto, el padre asumirá la licencia de maternidad o que reste de ella, la misma que deberá ser remunerada, según lo establece el artículo 152 del Código del Trabajo así como también la Ley Orgánica de Servicio público en su artículo 27.

Es aquí en donde se origina el dilema de la discriminación, si bien son beneficiosas las licencias que el estado le otorga a la mujer en estado de gestación y al padre por el hecho del nacimiento de su hijo, es la diferencia de tiempo, que origina la discriminación laboral hacia la población femenina, por una parte tenemos a la madre que recibe un tiempo

prudente (doce semanas) para su recuperación y salvaguardar la vida del niño en sus primeros años de vida, permiso que se da con todos los beneficios de Ley y por otra parte tenemos al padre que recibe una licencia con menor tiempo (diez días) para el cuidado tanto del niño como de la madre, pero la diferencia de tiempo en términos económicos resulta perjudicial a la vista de los empleadores, ya que no solo tienen que cubrir el puesto de la trabajadora con licencia sino también deben de cubrir su remuneración total y precautelar su puesto para el reintegro al terminar el plazo, cuyo resultado es la falta de atractivo en la contratación de la población femenina, en relación a la masculina en donde el tiempo en la mayoría de veces no excede de los 10 días.

Tanto en el ámbito público como privado se puede identificar como las mujeres en estado de gravidez son parte del enorme círculo discriminatorio, en donde se atenta contra sus derechos constitucionales, quedando en ocasiones en la impunidad.

Para contrarrestar este enorme círculo de discriminación, se debe de dar un justo periodo de paternidad, donde se refleje la equidad e igualdad de género, ya que su participación en la reproducción es esencial al igual que el de la mujer.

3.1.3. Licencia de Lactancia.

La licencia de lactancia es de suma importancia para el correcto desarrollo del niño durante el primer año de vida por este motivo los legisladores han visto la importancia de normar este beneficio para precautelar la vida del niño.

Es importante, para el análisis del presente punto, conocer el concepto de lactancia, para la Organización Mundial de la Salud la lactancia materna es:

La forma ideal de aportar a los niños pequeños los nutrientes que necesitan para un crecimiento y desarrollo saludables. Prácticamente todas las mujeres pueden amamantar, siempre que dispongan de buena información y del apoyo de su familia y del sistema de atención de salud. La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante seis meses, la introducción de alimentos apropiados para la edad y seguros a partir de entonces, y el mantenimiento de la lactancia materna hasta los 2 años o más¹⁷.

Como se puede observar, la Organización Mundial de la Salud considera esencial la lactancia en los niños recién nacidos, ya que aporta nutrientes esenciales en los primeros años de vida, asimismo crea un lazo afectivo entre madre e hijo, por esta razón indispensable crear normas que protejan la salud integral del niño y por ende el de la madre.

¹⁷ Concepto de lactancia materna según la Organización Mundial de la Salud, <https://www.who.int/topics/breastfeeding/es/> (consultado en abril 2019)

Tanto en el Código de trabajo como en la Ley Orgánica de Servicio Público se establece el permiso de lactancia, el primero señala en el artículo 125, en su parte pertinente: “Durante los doce meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria” (Código de Trabajo, 2005). Se puede observar que el legislador regula la actividad laboral de la mujer en periodo de lactancia reduciendo sus horas de trabajo salvaguardando el desarrollo integral del niño.

En la misma línea, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 33 establece en su parte pertinente: “Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad” (Losep, 2010). Al igual que el código del trabajo, se busca el desarrollo y la protección cabal del niño.

La licencia de lactancia tiene una profunda relación con el derecho a la lactancia materna consagrado en el Código de la niñez y adolescencia, el artículo veinticuatro señala:

Derecho a la lactancia materna.- Los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna para asegurarle el vínculo afectivo con su madre, adecuada nutrición, crecimiento y desarrollo.

Es obligación de los establecimientos de salud públicos y privados desarrollar programas de estimulación de la lactancia materna (CONA, 2003).

Claramente se puede evidenciar la importancia del periodo de lactancia para los niños, niñas, en su primer año de vida, además se señala que es fundamental para asegurar un vínculo afectivo con la madre, esencial dentro de la familia.

En la misma línea, la normativa ecuatoriana contemplada en el Código del Trabajo en su artículo 195.1 y subsiguientes, nos establece una regla de protección a la mujer en estado de gestación o asociado a la condición de maternidad, que ante un despido intempestivo la trabajadora puede solicitar al juez de trabajo que se lo declare ineficaz.

En este caso, si es aceptada la demanda de ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido y se tiene que cubrir el pago de las remuneraciones pendientes con un recargo del 10%, en el caso de que la trabajadora no quiera retornar al trabajo, el empleador está obligado a cancelar una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, esto adicional a la general que le corresponde con despido intempestivo.

Una vez más se puede observar la protección que garantiza el estado a las mujeres embarazadas y esto también está asociado a la maternidad, en donde, el empleador tiene que cumplir con una sanción económica y reintegrar al puesto a la trabajadora y en caso de incumplimiento por parte del empleador, se procederá conforme lo determina el Código Orgánico Integral Penal, por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

3.2. Convenios internacionales sobre los derechos laborales de la mujer gestante.

A raíz de la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha visto un cambio sustancial en el avance al reconocimiento de derechos, en donde se puede identificar la equidad e igualdad de género, cuestiones que por mucho tiempo no fueron atendidas en razón de argumentos retrogradados en donde la supremacía se basaba en el hombre dejando a la mujer en segundo plano.

Es así que al firmarse la Declaración de Derechos Humanos en París en el año de 1948, fue el punto de partida para que se comiencen a reconocer derechos que por naturaleza le corresponden al ser humano, uno de los temas más tratados en la Declaración, es el reconocimiento de los derechos de la mujer en equiparación al hombre, dejando de lado el pensamiento perverso del hombre sobre todas las cosas.

Estos derechos que se reconocen a lo largo del siglo XX, se plasman en convenciones, tratados, pactos los mismos que ayudan armonizar las relaciones jurídicas entre los individuos, creando un direccionamiento a las naciones que forman parte de ello.

Entre la normativa internacional que protege a la mujer en estado de gestación tenemos la siguiente:

3.2.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo creado para la protección de los derechos laborales, se firmó en 1919, organización que se desprendió del Tratado de Versalles¹⁸, documento con el que finalizó la Gran Guerra o Primera Guerra Mundial.

En la Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en el 1919, se dan las primeras concepciones de la protección de los derechos laborales en el periodo de maternidad, de esta manera se fundamentó las normas que establecían la igualdad entre hombres y mujeres.

¹⁸ El Tratado de Versalles, es un tratado de paz que se firmó el 28 de junio de 1919 al finalizar la primera guerra mundial, entre Alemania y los Países Aliados.

Es así que en años posteriores poco a poco se fue acentuando los derechos a las mujeres en estado de gestación en el ámbito laboral, en donde los países miembros del tratado tenían la obligación de implantar derechos que beneficien a la población femenina en este periodo tan delicado.

Dentro de los objetivos de la Organización Internacional de Trabajo se encuentra lo siguiente “Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo”¹⁹. En este contexto se identifica la importancia de la OIT en el ámbito internacional, ya en que ella se recoge los derechos esenciales de los trabajadores y las trabajadoras, promoviendo la igualdad entre las masas laborales con un salario justo al igual en relación a la carga laboral, dejando de lado las actitudes discriminatorias hacia la población femenina reconociendo su capacidad aun cuando este en periodo de maternidad.

Son muchos los convenios que complementan a la Organización Internacional de Trabajo, los que señalan los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación y los que están ratificados por la República del Ecuador tenemos los siguientes:

Cuadro N° 1: Convenio de OIT			
ANO	CONVENIO	OBSERVACION	Ratificado por Ecuador
1951	100	Art. 2: igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	Si
1958	111	Art. 2: , la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.	Si
1981	156	Art. 3: Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.	Si
2000	183	Protección de la maternidad, en este convenio se garantiza la estabilidad laboral de	No
		las licencias por cuestiones del embarazo, parto, lactancia.	

Fuente: Ochoa, M. (2017).

Recuperado en: https://www.dykinson.com/libros/derechos-de-los-grupos-de-atencion-prioritaria-9788491488231/?fbclid=IwAR2m_rdsIZ_j_COM74GbDU1IJRIC91LidfcogctdaPVWfmbh4eeuJLpEoNA.

¹⁹ Objetivos de la OIT, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm> (consultado en abril 2019)

De esta manera se puede observar claramente como el Ecuador ha ratificado la mayoría de los derechos que tienen las mujeres en el periodo de maternidad, como por ejemplo la igualdad en la remuneración entre en hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Por tal razón el estado está en la obligación de crear políticas públicas que promuevan los principios rectores de la Organización y sus pactos, para así precautelar los derechos de las trabajadoras.

3.2.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos humanos es uno de los documentos más importantes del siglo XX, en ella convergen los instrumentos de defensa de los derechos humanos, esto en razón de los acontecimientos atroces que se desarrollaron a lo largo del siglo XX.

Entre los personajes que impulsaron la creación de dicho documento, estuvieron Eleanor Roosevelt en representación de Estados Unidos, Rene Cassin en representación de Francia, un representante de la Unión Soviética, Reino Unido, Australia y Chile.

La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General el 10 de Diciembre de 1948, en la ciudad de Paris. Francia.

El documento de la referencia se basa en los principios de libertad y justicia reconociendo la igualdad en las relaciones humanas salvaguardando la dignidad de los individuos. Tomando en cuenta que dichos derechos deben de tener una protección especial en donde se erradique las vulneraciones que suceden en la cotidianidad.

3.2.3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La presente Convención es de carácter vinculante entre los países que ratificaron el acuerdo que se celebró y adopten el 18 de diciembre de 1979, cuyo fin principal es la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.

Este documento está compuesto de treinta artículos en donde se detalla de forma clara la discriminación sistematizada en la población femenina, señalando un camino de acción para frenar los abusos por parte de la sociedad promulgando la igualdad de género, la misma que debe ser adoptada por los estados parte en sus legislaciones internas, con el fin de proteger a la mujer ante cualquier intento de discriminación.

De la misma manera se deben de aplicar mecanismos de protección, que ayuden a la mujer de manera rápida ante la posible vulneración de sus derechos.

El artículo once de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) establece lo siguiente:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
 - a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
 - b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
 - c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
 - d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
 - e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
 - f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
 - a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
 - b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
 - c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con

las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado pueda resultar perjudicial para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda²⁰.

Ecuador, parte de este tratado, ha incorporado en su legislación, el principio fundamental de esta convención, la igualdad de género, premisa que se ha visto reflejada a lo largo de este trabajo de investigación al analizar los beneficios que tiene la mujer en el periodo de maternidad.

En la misma línea se ha visto como el artículo once de la presente convención se aplicado en gran parte en la legislación ecuatoriana, dotándole a la mujer de una amalgama de garantías plasmadas en la Constitución que sin duda alguna protegen a la mujer, no obstante, aún se puede identificar como la mujer es víctima de abusos por parte de los empleadores que en muchos de los casos queda en impunidad.

3.3. Legislación ecuatoriana sobre los derechos laborales de la mujer gestante.

La legislación ecuatoriana abarca un sinnúmero de derechos que benefician a la población femenina en el periodo de gestación tal como el permiso de maternidad que se da días antes y después del parto, el permiso de lactancia que reduce la jornada laboral de la mujer para que pueda ir a casa a dar de lactar a su hijo recién nacido, asegurando así el desarrollo integral del niño como el lazo afectivo entre madre e hijo en concordancia con el derecho de lactancia materna consagrado en el Código de la niñez y adolescencia.

Cabe mencionar que la importancia de la protección de estos derechos nace bajo el principio inequívoco de la equidad e igualdad entre el hombre y la mujer ya que los dos forman parte del círculo reproductivo esencial para la perpetuación de la especie, más aun, resguardar la institución elemental dentro de la sociedad, la familia.

²⁰ Artículo 11 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> (consultado en abril 2019)

3.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

En el 2008, en la ciudad de Montecristi se redactó un nuevo texto Constitucional en donde se plasman los principios rectores en los que se encaminaran los derechos fundamentales para la convivencia armoniosa de los individuos dentro de la nación. Cabe destacar, que la nueva carta magna es de carácter garantista, pues en ella se recogen los derechos humanos esenciales ayudados de los tratados, convenios o pactos internacionales, que expresan a viva voz los cambios radicales de las relaciones personales que suceden en la cotidianidad.

Antes de pasar al análisis de los derechos de materia de estudio del presente trabajo, se dará un concepto breve pero importante sobre lo que Constitución significa en derecho.

El autor Fabricio Segovia (2007) explica que “El vocablo constitución tiene varios significados, en sentido general significa “status”, conformación, estructura esencial de un ente o de un organismo cualquiera” (p. 23). En este enunciado tenemos dos palabras importantes a la hora de analizar la Constitución, pues el autor nos menciona que es una estructura esencial de un ente o de un organismo, indudablemente, nuestra Carta Magna es vital en el orden jerárquico, ya que en ella se encuentran las normas superiores de las que se desprenderán las demás normas, ya que en ellas radican su validez. Esto quiere decir, que los derechos o premisas plasmados en el texto constitucional son normas supremas que deben regir para todos los individuos que conforman un país. Esta teoría de la supremacía constitucional la abarca el filósofo Hans Kelsen en lo que denomina pirámide normativa.

Uno de los conceptos que se ha plasmado en nuestro texto constitucional es el “Sumak Kawsay” o “Derechos del Buen Vivir”, de aquí se desprenden un conjunto de derechos esenciales, como por ejemplo, el derecho a un ambiente sano, a la salud, a la educación, trabajo y seguridad social, entre otros cuyo fin principal es aumentar la calidad de vida de la población en general.

En relación al trabajo, la Constitución lo define como un deber social de la población económicamente activa, manifestando que todo trabajador y trabajadora recibirá un justo salario de acuerdo a la actividad que realiza, el texto constitucional es claro al prohibir actos que atenten contra la dignidad del trabajador o trabajadora, esto amparado en el artículo 33 de referido cuerpo legal.

En la misma línea, el estado tutela los derechos laborales de las mujeres, en donde se prohíbe toda forma de discriminación ya sea a la hora de contratación o en la formación profesional, o cualquier acción que atente de manera directa o indirecta a las mujeres en el trabajo, así como también señala que debe de recibir un justo salario por su trabajo el cual debe de ser equitativo al del hombre.

Es imperativo mencionar que la Carta Magna protege de forma directa los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, en donde se reconocen las licencias de maternidad, lactancia y paternidad. Además se señala la prohibición de despido de la mujer trabajadora que este en estado de gestación o de maternidad, según lo establece el artículo 332 del mencionado cuerpo legal.

Para resumir, evidentemente se puede identificar las normas que salvaguardan las relaciones laborales de la mujer, en razón de que nuestra constitución es garantista, en donde se prohíbe todo acto discriminatorio, asegurando así una convivencia armoniosa dentro del trabajo. En cambio, la mujer en estado de gestación recibe por parte del estado atención prioritaria debido a su condición de doble vulnerabilidad, ya que se debe precautelar la vida de la madre como la del nasciturus. En este contexto, la carta magna ecuatoriana hace una clasificación de las personas que necesitan una protección especial que debe de ser rápida y adecuada, a estos se les denomina grupos de atención prioritaria.

3.3.2. Grupos de Atención Prioritaria.

Según lo enmarca la Constitución de la Republica (2008) en el artículo treinta y cinco, establece lo siguiente:

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 prioritaria 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 (CRE, 2008).

En el enunciado constitucional se detallan las personas que conforman los grupos de atención prioritaria y la responsabilidad que tiene el estado de prestar especial protección hacia este grupo que en la cotidianidad se pueden ver afectados sus derechos fundamentales, la protección que señala debe de ser aplicada tanto en el ámbito público como privado.

Mas delante de hará la clasificación de los grupos de atención prioritaria consagrados en la constitución.

3.3.2.1. Antecedentes

Como se ha dicho con anterioridad, la Carta Magna ecuatoriana tiene principios garantistas ubicando al estado como el máximo responsable de proteger los derechos esenciales para el adecuado desarrollo de la vida de las personas, teniendo en cuenta las características intrínsecas de cada individuo como la etnia, sexo, pensamiento ideológico, religión, entre otros. Hay que recalcar que se prohíbe toda forma de discriminación y en el caso de haberla se sancionara conforme como lo establece a la ley.

Asimismo, el texto constitucional señala que ciertos grupos que históricamente han sido víctimas de un sinnúmero de discriminaciones por parte de la sociedad, debido a ciertas características ajenas que los diferencian de los demás.

En este sentido, nuestra constitución bajo el principio fundamental de un Estado constitucional de derechos y justicia social recoge y agrupa a todas las personas que por sus condiciones de doble vulnerabilidad han sido invisibilizados, otorgándoles los derechos que por naturaleza les corresponden prestándoles atención prioritaria ante cualquier agresión de sus derechos.

Dentro de este grupo se identifica a la mujer embarazada, la misma que recibirá especial protección en caso de vulneración de sus derechos vitales. La carta magna en varios artículos hace referencia al empoderamiento de los derechos de las mujeres en el campo laboral asegurando la estabilidad económica poniendo énfasis cuando se encuentren en periodo de maternidad, puesto que, en esta etapa se debe de precautela la vida del nasciturus y el de la madre antes y después del parto, en razón de esto, el Estado garantiza a la mujer trabajadora sus derechos reproductivos otorgándole licencia de maternidad, lactancia y de paternidad, este último de vital importancia ya que en el círculo reproductivo es esencial la participación de ambos teniendo en cuenta la equidad e igualdad de género.

3.3.2.2. Clasificación de los grupos de atención prioritaria.

Las personas que integran los grupos de atención prioritaria se establecen en el artículo treinta y cinco del texto constitucional, que son los siguientes:

Niños, niñas y adolescentes: para la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes tiene que haber una corresponsabilidad entre el Estado, la familia y la sociedad esto en relación a la Doctrina de Protección de Integral consagrada en la

Convención sobre los derechos del niño, bajo los principios de no discriminación, el interés superior de niño; el derecho a la vida, a la supervivencia y al desarrollo; y el respeto a la opinión del niño, y su aplicación en la legislación interna, en donde el estado es el responsable de la creación de políticas para cumplir la protección de los niños.

Adultos mayores: como lo dice el enunciado, el estado busca la protección de este grupo vulnerable que durante toda su vida han aportado al desarrollo del país, y que por su edad se han visto inmersos en abusos por parte de la sociedad, hay que tener en cuenta que se considera adulto mayor a la persona que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad.

Entre los derechos que el estado les garantiza tenemos los siguientes: la atención gratuita y especializada de salud teniendo acceso gratuito a las medicinas que requieran, la exoneración de servicios públicos como privados, entre otros.

Personas que adolezcan enfermedades catastróficas: El Estado garantizara de manera eficiente la atención especializada y gratuita en todos los niveles de manera preferente esto en razón de asegurar un nivel de vida digno.

Personas con discapacidad: El Estado garantizara la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad así como su integración social. De esta manera el estado adoptara medidas que aseguren el goce de estos derechos entre los que tenemos: atención especializada de acuerdo a sus necesidades, la entrega de medicamentó gratuito, la exoneración en el régimen tributario, trabajo en igualdad de condiciones, una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades, entre otros.

Personas privadas de libertad: Las personas que se encuentren privadas de su libertad gozaran de los siguientes derechos: no ser sometidas a aislamiento como sanción disciplinaria, tienen el derecho de ver a los familiares, garantizar su derecho a la salud, entre otros. Hay que tener en cuenta que si bien este grupo de personas se encuentran privadas de libertad por atentar contra los derechos de otras personas no significa que pierden sus derechos. El estado garantizara de manera oportuna los derechos anunciados con anterioridad.

Derecho a la Movilidad Humana: Se reconoce el derecho a migrar sin perder los derechos que establece el Constitución, es deber del estado desarrollar acciones para el ejercicio de los derechos de las personas ecuatorianas en el exterior.

Mujeres embarazadas: sin duda alguna, como se ha visto a lo largo del presente trabajo, la protección de la mujer en el periodo de gestación es vital para el desarrollo integral la madre y del niño, pero más aún por la igualdad de género y la protección que conlleva, es decir,

que no solo se tiene que ver la protección de la mujer en estado de gestación desde el punto de vista histórico en donde la sociedad (mayormente la población masculina) tiene una deuda impagable hacia la mujer en los diferentes ámbitos de la cotidianidad, sino por el hecho de que es un ser humano con las mismas capacidades físicas e intelectuales al igual que hombre y por ese motivo debe de gozar de los mismo derechos, teniendo en cuenta su capacidad reproductiva en la que también el hombre tiene su papel fundamental, puesto que si ni uno de los dos no interviene no se produce la concepción, los derechos deben de basarse bajo el principio de igualdad.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis de casos

La importancia de la utilización de la metodología de estudio de caso se basó en que la sentencia es la parte fundamental de función jurisdiccional, ya que es la parte final de todo proceso y en donde se aplica el derecho y al final se obtiene una decisión satisfactoria que subsane la vulneración existente, en el presente estudio, se analizaron sentencias de la Corte Constitucional con el objetivo de profundizar el reconocimiento de derechos laborales de la mujer gestante, identificando los preceptos judiciales que llevaron a los jueces a emitir el fallo en relación a los hechos que permitieron la vulneración de los derechos de la mujer gestante, esto en razón de que las decisiones de los tribunales y juzgados de primera instancia así como de las cortes provinciales no fueron favorables a las accionantes, evidenciando la vulneración y poniendo en peligro la salud y bienestar económico tanto de la madre como del niño o en tal caso de la familia, y que, mediante el análisis de la corte constitucional se les restituyeron los derechos vulnerados.

Las sentencias analizadas corresponden a una acción administrativa emitida por el Ministerio del Trabajo en donde notifica a servidores públicos sobre la supresión de partidas, las autoridades administrativas no tomaron en cuenta que en la lista de las personas que se dejaría sin el puesto de trabajo constaban personas en estado de embarazo lo que generó un acto discriminatorio indirecto.

4.2. Sentencia N° 258-15- SEP-CC

La accionante I.L.V.M²¹, presentó el 15 de noviembre de 2011 una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia emitida el 14 de septiembre de 2011, dentro de la acción de protección de protección N° 045-2011; 104-2011, dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

La legitimada activa argumenta que se han vulnerado sus derechos al haber sido destituida del cargo que desempeñaba por más de tres años consecutivos, señala que su trabajo es la única fuente de sustento para su familia, además la señora I.L.V.M tiene una discapacidad del 50% según lo determina el carnet del CONADIS y se encontraba en estado de gestación, por lo tanto sufre una doble vulneración al no respetar su condición de discapacidad y de embarazo violando el principio constitucional “Sumak Kawsay” o “Derechos del buen vivir” y atenta de forma directa los derechos de las personas que conforman los grupos de atención prioritaria.

²¹ Siglas del nombre de la accionante en razón de proteger la identidad.

Los fundamentos de derecho en los cuales argumenta la vulneración de su derecho al trabajo; derechos de las personas con discapacidad, a la prohibición de discriminación contra mujeres embarazadas; a las garantías de los derechos de las mujeres trabajadoras; a la atención prioritaria en su calidad de persona con discapacidad y de mujer embarazada; a la vida digna y a la igualdad; plasmados en los artículos 33; 35; 43; 47 numeral 5; 48 numerales 1 y 7; 66 numerales 2, 3 literal b y 4; 330; 331, de la Constitución de la República del Ecuador. Además señala que se ha vulnerado el derecho al debido proceso y a la seguridad jurídica, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 76 y 82.

Pretensión de la accionante

La accionante presenta su demanda con la finalidad de que:

1. Se deje sin efecto la sentencia del 14 de septiembre de 2011, dictada por los Jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas.
2. Disponer la restitución inmediata a su lugar de trabajo, el pago de sus remuneraciones, la indemnización de los daños y perjuicios causados.
3. Solicita la imposición de sanciones a los representantes de la Municipalidad de Santo Domingo como a los Jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia.

Informes de las judicaturas que sustanciaron la causa

Jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

La Dra. Adela Berthila Díaz Jumbo, secretaria relatora de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, pone en conocimiento de la Corte Constitucional que los jueces que dictaron la sentencia del 14 de septiembre de 2011, dentro de la acción de protección N° 104-2010.AP, ya no están en funciones.

Intervenciones de Terceros con Interés en la causa

- La alcaldesa y el procurador síndico del Gobierno Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas sostienen que la accionante no demuestra el derecho violado ni justifica con argumentos la relevancia del problema jurídico de la pretensión.
- Señalan que no ha agotado las vías ordinarias o extraordinarias, puesto que el acto administrativo que se hace relación en el proceso es susceptible de impugnación.

Consejo Nacional de Discapacidades

- Manifiesta que la señora I.L.V.M, presenta una discapacidad física del 50%, registrado en el CONADIS con el N.- 17.6225; manifiestan lo plasmado en la Constitución del Ecuador y en los organismos internacionales acerca de la protección de los derechos de las personas con discapacidad, así como el debido proceso y la tutela efectiva.

Fundamentos de la Corte Constitucional.

En el presente caso la Corte Constitucional del Ecuador analiza los siguientes problemas jurídicos:

La sentencia impugnada **¿vulnera el derecho a la seguridad jurídica de la accionante?**

- La Corte Constitucional ha dicho acerca de la seguridad jurídica “se constituye en la garantía de credibilidad de que las normas sean aplicadas por las autoridades públicas en estricto apego de la Constitución y las normas infraconstitucionales”, tal como se menciona y cita: Sentencia N° 033-13.SEP-CC, emitida dentro del caso N° 1797-10-EP el 17 de julio de 2013.
- La Corte Constitucional señala que las personas con discapacidad son consideradas un grupo de atención prioritaria conforme lo establece la Constitución de la República del Ecuador, y dicha atención debe de ser velada por el Estado, la sociedad y la familia, donde el fin máximo sea la equiparación de oportunidades e integración social. Asimismo, según lo plasmado en los organismos internacionales ratificados por el Ecuador, el estado tiene la obligación de velar por el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad evitando toda forma de discriminación.
- La Corte Constitucional aclara que no existen razones para argumentar la legalidad para rechazar las garantías jurisdiccionales, puesto que, la Corte considera que la acción de protección “constituye la garantía idónea y eficaz que procede cuando el juez efectivamente verifica una real vulneración a derechos constitucionales, con lo cual, no existe otra vía para la tutela de estos derechos que no sean las garantías jurisdiccionales”.
- Además la Corte señala, que a la Sala no le correspondía realizar un mero análisis de la legalidad en relación a la ley que regulaba en aquella época el servicio público y que efectivamente contemplaba la posibilidad de dar por terminado unilateralmente y a su vencimiento el contrato de servicios ocasionales, sino que resultaba necesario

y obligatorio efectuar un análisis constitucional, en el marco de la situación de discapacidad de la accionante como perteneciente a un grupo de atención prioritaria.

- La Corte determina, que era preciso un análisis por parte de la Sala desde el inicio de la contratación laboral, teniendo en cuenta los instrumentos jurídicos provistos para los grupos de atención prioritaria asegurando una protección integral. Por tal razón, la Corte concluye que la sentencia dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas el 14 de septiembre de 2011, vulnera el derecho a la seguridad jurídica.

La sentencia impugnada ¿vulnera el derecho a la igualdad de la accionante?

- La Corte Constitucional ha dicho acerca del derecho de igualdad y la consecuente prohibición de realizar distinciones inconstitucionales “constituye el pilar sobre el que se asienta la teoría de los derechos constitucionales, como base del estado de derecho y por ende, su consecuente evolución: el Estado constitucional de derechos y justicia”, tal como se menciona y cita: Sentencia N° 117-13-SEP-CC, emitida dentro del caso N° 0619-12- EP de 11 de diciembre de 2013.
- Asimismo la Corte señala los que nos dice el artículo 66 numeral 4 acerca del derecho a la igualdad formal y materia, punto fundamental para el presente análisis, expone “La dimensión formal, se expresa por la misma Constitución en su artículo 11 numeral 2 primer inciso, cuando se la define como un principio de aplicación, en el siguiente enunciado: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. De acuerdo con la Norma Fundamental, entonces, la igualdad formal implica un trato idéntico a sujetos —individuales o colectivos— que se hallan en la misma situación.
- La dimensión material, en cambio, se establece en el tercer inciso del numeral 2 del artículo 11 de la Constitución, al señalar: “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”. Esta dimensión del derecho supone en cambio, que los sujetos se hallen en condiciones diferentes, por lo que requieran un trato distinto, que permita equiparar el estatus de garantía en el goce y ejercicio de sus derechos. Tal como se menciona y cita: Sentencia N° 117-13-SEP-CC, emitida dentro del caso N° 0619-12-EP de 11 de diciembre de 2013.
- La Corte Constitucional, determina que la Sala no considero la vulnerabilidad de la persona con discapacidad, aun habiendo firmando un contrato de servicios ocasionales se tuvo que analizar tal condición y asegurar un trato distinto al del resto de personas, esto, con el fin de asegurar los derechos constitucionales. Por tal

razón, la Corte concluye que se ha vulnerado el derecho a la igualdad material de la accionante.

Decisión de la Corte.

Por lo expuesto con anterioridad la Corte resolvió:

1. Declarar la vulneración del derecho a la seguridad jurídica, contenido en el artículo 82 de la Constitución de la República, y del derecho a la igualdad, contemplado en el artículo 1 1 numeral 2 de la Constitución de la República.
2. Aceptar la acción extraordinaria de protección planteada.
3. Como medidas de reparación integral se dispone lo siguiente:
 - 3.1. Dejar sin efecto la sentencia dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, el 14 de septiembre de 2011.
 - 3.2. Dejar en firme la sentencia dictada por el Tribunal Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los Tsáchilas el 02 de agosto de 2011. En ese sentido, se dispone que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, a través de su alcalde o alcaldesa y del jefe o jefa del Departamento de Recursos Humanos, incorpore a la señora I.L.V.M, a través de un contrato de servicios ocasionales, a su puesto de trabajo o a uno del mismo rango y remuneración, en un término de 5 días a partir de la notificación de esta sentencia, al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas.
4. Declarar la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la Corte Constitucional emite esta sentencia aditiva, disponiendo que:

- a) Se las incluya dentro de las excepciones al 20% permitido a las entidades públicas para la contratación por servicios ocasionales, establecido en el segundo inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- b) Se las incorpore dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

En virtud de lo señalado, la disposición citada expresará lo siguiente:

"Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales; estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, y a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar en el texto de los respectivos contratos.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

En caso de necesidad institucional se podrá renovar por una vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales, salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior; así como en casos de personas con discapacidad debidamente calificadas por la Autoridad competente".

5. Conforme la facultad consagrada en el artículo 436 numerales 1 y 2 de la Constitución de la República y en virtud del artículo 76 numeral 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales:

Se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 1 46 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que será constitucional siempre y cuando se interprete de la siguiente manera: Las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 1 46 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Los contratos de servicios ocasionales suscritos entre una persona con discapacidad y una entidad pública, podrán terminar únicamente por las causales a, b, e, d, e, g, h e i del artículo 1 46 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.

6. Remitir copia de la presente sentencia al Consejo de la Judicatura y al Ministerio de Relaciones Laborales, a fin de que en el marco de sus competencias y atribuciones, realicen una debida, oportuna y generalizada difusión de esta sentencia en las instancias pertinentes.
7. Disponer la publicación de la presente sentencia en la Gaceta Constitucional y en la página web de la Corte Constitucional.

4.3. Sentencia N° 072-17-SEP-CC

La accionante L.J.S.Q²², presento el 23 de septiembre de 2015 una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia emitida el 26 de agosto de 2015 dentro de la acción de protección N° 03203-2015-00916, dictada por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Cañar.

La legitimada activa expone que la sentencia emitida por la Sala vulnera sus derechos constitucionales al haber sido destituida del cargo que desempeñaba mediante una resolución de supresión de puestos por parte del Ministerio de Relaciones laborales; los jueces de la Sala no se pronuncio acerca del estado de gestación bajo el argumento que fue posterior a la fecha en la que se dictó la resolución que dispuso la supresión de partidas. La Sala no considero que la resolución, si bien fue emitida el 14 de abril de 2014, surtió efecto más de un año después, cuando la accionante se encontraba con 33 meses de embarazo.

Los fundamentos de derecho en los cuales se argumenta la vulneración de su derecho al trabajo; al debido proceso, a la seguridad jurídica y tutela judicial efectiva en cuanto a su estado, plasmados en los artículos 33; 35; 43; 66; numerales 2, 3 literal b y 4; 76 numeral 7 literal a; 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

Pretensión de la accionante

La accionante presenta su demanda con la finalidad de que:

1. Se declare la existencia de un acto ilegal e ilegítimo que ha vulnerado y vulnera derechos consagrados en la Constitución de la República.
2. Se ordene la reparación integral, material e inmaterial de los Derechos que han sido vulnerados, disponiendo:
3. El reintegro inmediato al puesto del que he sido cesada y el consecuente pago de las remuneraciones por todo el tiempo que he dejado de percibir, hasta la fecha en que sea reincorporada a dicho puesto, más los intereses computados a la máxima tasa legal hasta el momento de mi efectiva reincorporación.
4. El derecho a la Lactancia y Maternidad que por ley me corresponden y he sido afectada.
5. Se respete mi derecho a la estabilidad laboral y se me devuelva mi nombramiento definitivo como funcionaria pública, en las mismas condiciones en las que he venido desempeñando mis funciones, en la Dirección Distrital 03D01 Azogues-Biblian-Deleg

²² Siglas del nombre de la accionante en razón de proteger la identidad.

Educación, en la unidad: Planificación. Puesto: Analista Distrital de Planificación 2, Denominación: Servidor Público 2, Lugar de trabajo: Azogues-Cañar.

6. Y al que las sentencias y autos de la Corte Constitucional tengan el carácter de definitivo, obligatorio e inapelable; de igual forma a los derechos conexos a estos derechos constitucionales.

Por lo tanto, se deje sin efecto alguno la sentencia expedida por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial del Cañar, expedida el miércoles 26 de agosto de 2015 dentro del juicio n.- 03203-2015-00916 (Acción de Protección) y que fuera notificada a las partes el mismo 26 de agosto de 2015 a las 16h55.

Informes de las judicaturas que sustanciaron la causa.

Jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Justicia de Cañar.

- No se ha presentado el informe de descargo solicitado por la Dra. Wendy Molina Andrade, jueza sustanciadora.

Intervenciones de Terceros con Interés en la causa

- Manifiesta que las resoluciones de supresión de partidas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales junto al Ministerio de Educación cumplen con lo prescrito en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público.
- Señala que la supresión de partidas no vulnera sus derechos constitucionales, ya que al momento de la emisión no se encontraba en estado de gestación.

Fundamentos de la Corte Constitucional.

En el presente caso la Corte Constitucional del Ecuador analiza los siguientes problemas jurídicos:

La sentencia del 26 de agosto de 2015, dictada por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Cañar, **¿vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación?**

- La Corte Constitucional ha manifestado acerca de la motivación y de la relación directa que tiene con el derecho a la tutela judicial efectiva “evita la emisión de actos administrativos o judiciales arbitrarios o injustificados; de ahí que a través de este principio, todas las autoridades públicas tengan el deber de motivar sus resoluciones con la finalidad de evidenciar razonablemente que las decisiones que adoptan se adecúen a preceptos constitucionales, legales y/o jurisprudenciales”, tal como se

menciona y cita: Sentencia N° 061-15-SEP-CC, emitida dentro del caso N° 1661-12-EP.

- La Corte Constitucional en base a la jurisprudencia expresa que la motivación establece la exigencia de que la autoridad judicial exteriorice el análisis seguido para adoptar su decisión para esto dispone tres requisitos indispensables en las decisiones judiciales, los cuales son: Razonabilidad, lógica y comprensibilidad.
- En la misma línea, la Corte señala, que la sentencia emitida por la Sala, si bien consta de razonabilidad, carece de lógica y comprensibilidad, por cuanto solo se analiza el hecho de que el embarazo fue posterior al momento que se dictó la resolución de supresión de partidas considerándolo un elemento suficiente para negar que dicha resolución contenga un acto discriminatorio. Ahora bien, la Sala en ningún momento hace un análisis del acto de notificación de cesación de sus funciones, que efectivamente tuvo lugar durante su periodo de gestación.
- Por tal razón, la Corte Constitucional determina que la Sala al no realizar un análisis de dicha notificación de cesación de sus funciones cuando ya se encontraba en estado de gestación teniendo en cuenta que ya se encontraba en la semana 33 del periodo gestacional lo cual era evidente dentro de la entidad empleadora y más aún cuando la accionante notifico de su estado a las autoridades del Ministerio, se vulnero los derechos constitucionales al debido proceso en la garantía de la motivación y la seguridad jurídica.

A causa de la vulneración antes mencionada, la Corte Constitucional procedió analizar la sentencia de primera instancia emitida por la Unidad Judicial de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la ciudad de Azogues, en donde se trata el siguiente problema jurídico **¿vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva?**

- En este caso, la jueza de familia que llevo la causa, considero únicamente para su decisión, la determinación de la causa de la supresión de partida, si esta tenía relación con el estado de gestación de la accionante, dejando de lado el análisis respecto a si la señora Lourdes Julieta Salinas Quevedo fue colocada en una situación de desventaja a causa de la supresión de partida, profundizando la vulnerabilidad en la que se encontraba por su embarazo.
- Por tal razón la Corte Constitucional concluye que no se tuteló en la causa los derechos de la señora L.J.S.Q consagrados en la Constitución de la Republica.

La decisión administrativa de cesar en el cargo a la señora L.J.S.Q, en virtud de la resolución de supresión de partidas por parte del Ministerio de Relaciones Laborales

¿vulneró los derechos y principios que garantizan a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral?

- En vista de que se ha vulnerado los derechos la señora L.J.S.Q, como se ha mencionado con anterioridad, la Corte Constitucional realiza un análisis sobre el acto administrativo de supresión de partidas para esclarecer si tal acto vulnera los derechos constitucionales respecto a la igualdad de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.
- En este caso, hay que tener en cuenta que hay dos momentos importantes, el primero tiene relación a la resolución emitida por el Ministerio de la Relaciones Laborales el 14 de agosto de 2014, que efectivamente dispone la supresión de partidas bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, en donde se coloca a la señora L.J.S.Q en iguales condiciones de las mil trescientas ochenta y cinco personas que iban a ser separadas de sus puestos. Sin embargo tal resolución fue acatada un año después y se notificó el 25 de febrero de 2015 el cese de funciones de la señora Lourdes Julieta Salinas Quevedo, vulnerando sus derechos constitucionales.
- La Corte Constitucional señala, que la entidad pública no adoptó ninguna medida para asegurar el puesto de trabajo de la señora L.J.S.Q, despojándola de los medios económicos necesarios de su embarazo, el parto y los primeros meses de vida de su hijo.
- Por tal razón la Corte Constitucional concluye que se ha vulnerado su derecho a la igualdad material y con esto los principios y derechos especiales que protegen a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

Decisión de la Corte.

Por lo expuesto con anterioridad la Corte resolvió:

1. Declarar la vulneración de los derechos a la igualdad material en contra de las mujeres embarazadas en el contexto laboral, al debido proceso en la garantía de la motivación, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, previstos en los artículos 66 numeral 4, 43, 332, 76 numeral 7 literal 1, 82 y 75 de la Constitución de la República, respectivamente.
2. Aceptar la acción extraordinaria de protección propuesta.
3. A partir de un análisis integral del caso planteado, y habiéndose determinado la existencia de vulneraciones a derechos constitucionales en las sentencias de primera y segunda instancia, así como en el acto de

autoridad pública no judicial impugnado a través de la acción de protección, como medidas de reparación integral se dispone:

- 3.1. Dejar sin efecto la Sentencia del 26 de agosto de 2015 dictada por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Cañar.
- 3.2. Dejar sin efecto la sentencia del 22 de mayo de 2015 dictada por la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en el cantón Azogues de Cañar.
- 3.3. Como medida de satisfacción, ordenar que el Ministerio de Educación, a través de su representante legal, efectúe la publicación de la presente sentencia en su portal web, a través de un hipervínculo ubicado en un lugar visible y de fácil acceso, en su página principal. La publicación deberá permanecer por el término de seis meses.
- 3.4. Como medida de satisfacción, ordenar que el Ministerio de Educación, a través de su representante legal, ofrezca disculpas públicas a la víctima y su familia. Las disculpas públicas deberán ser publicadas por una ocasión en un diario de circulación nacional; así como, en un lugar visible y de fácil acceso de la página principal de su portal web institucional, por el término de tres meses. La disculpa pública deberá contener el siguiente texto:
El Ministerio de Educación, en cumplimiento de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia N.º 072-17-SEP-CC dentro del caso N.º 1587-15-EP, reconoce la vulneración a los derechos constitucionales de L.J.S.Q; en especial, su derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo. Por lo tanto, ofrece sus disculpas públicas a ella y a su familia por el daño causado por dicha vulneración. Asimismo, la institución reconoce su deber de respetar y proteger los derechos constitucionales de sus servidores y servidoras.
El representante del Ministerio de Educación o su delegado deberá informar a esta Corte de manera documentada, dentro del término máximo de veinte días, el inicio de la ejecución de la medida; y, cinco días después de concluido el término de tres meses, sobre su finalización.
- 3.5. Como medida de reparación económica, disponer el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo

la vulneración de derechos constitucionales; esto es, desde el 27 de febrero de 2015 hasta la fecha en la que se hubiese dado por concluida su licencia por maternidad. Se aclara que la presente reparación económica se otorga sin perjuicio de la indemnización que recibió la accionante en virtud de la supresión de su partida presupuestaria, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 literal e de la Ley Orgánica de Servicio Público.

- 3.6. La determinación del monto de reparación económica que se dispone en este numeral corresponde a la jurisdicción Contencioso administrativa, conforme a la regla jurisprudencial establecida en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en concordancia con el numeral 4 de la sentencia N.º 004-13-SAN-CC dictada dentro de la causa N.º 0015-10-AN, aprobada por el Pleno de este Organismo, el 13 de junio de 2013.

Para el efecto, la autoridad jurisdiccional competente deberá observar el proceso de ejecución de reparación económica desarrollado por la Corte Constitucional en la sentencia N.º 011-16-SIS-CC dictada dentro de la causa N.º 0024-10-IS, aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional el 22 de marzo de 2016.

4. En ejercicio de la atribución establecida en el artículo 436 numeral 3 de la Constitución de la República, declarar la constitucionalidad condicionada de artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la Corte Constitucional emite esta sentencia aditiva al amparo de lo previsto por el artículo 76 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, disponiendo que se incorpore a las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentran gozando de su licencia de maternidad o del permiso previsto por el artículo 33 de la Ley orgánica de Servicio Público —LOSEP—, dentro de la salvedad dispuesta por el último inciso del artículo 60 de la LOSEP.

En virtud de lo señalado, el último inciso de la disposición citada expresará lo siguiente:

Art. 60.- (...) Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de

hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS); tampoco serán considerados los puestos que ocupen **las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la ley Orgánica de Servicio Público.**

Esta adición al artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público regirá con efectos generales a partir de la fecha de publicación de la presente sentencia en el Registro Oficial.

5. Remitir copia de la presente sentencia al Consejo de la Judicatura y al Ministerio de Trabajo, a fin que, en el marco de sus competencias y atribuciones, realicen una debida, oportuna y generalizada difusión de esta sentencia en las instancias pertinentes.
6. Disponer la publicación de la presente sentencia en la Gaceta Constitucional y en la página web de la Corte Constitucional.
7. Disponer que las partes estén a lo resucito en la presente sentencia, en observancia a una aplicación integral de esta decisión constitucional, esto es considerando la decisión o resolución, así como los argumentos centrales que son la base de la decisión y que constituyen la *ratio*.

En el presente trabajo de investigación se ha estudiado los derechos fundamentales laborales de la mujer gestante en el Ecuador, comenzando con el derecho al trabajo plasmado en la Constitución de la República del Ecuador, donde se manifiesta que no discrimina por la raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión política entre otras; el fin de dicha norma es la igualdad laboral, de la misma manera la Constitución expresa de manera clara que toda persona tiene derecho a una retribución justa y acorde al puesto que desempeña asegurándole una buena calidad de vida en donde pueda satisfacer sus necesidades básicas. En ese contexto proteccionista de la Constitución, se identifica a los grupos de atención prioritaria, en este grupo se ubica a la mujer en estado de gestación, que recibirá la atención prioritaria ya sea en el ámbito público como privado.

Pero no solo es la normativa nacional que promulga y protege dichos derechos sino también la normativa internacional, que por medio de las organizaciones internacionales buscan la protección de los derechos de la mujer en estado de gestación, creando convenios o pactos de carácter vinculante que ayuden a erradicar las brechas discriminativas que se han originado y expandido en la historia de la humanidad.

En cuanto a las preguntas de investigación:

La falta de aplicación de la norma que protege a la mujer en estado de gestación, ha permitido la vulneración sistemática de los derechos laborales en el ámbito público como privado, además se suma el desconocimiento por parte de la mujer gestante sobre los derechos laborales que le asisten.

1. ¿Cuáles son los derechos laborales que tienen las mujeres en estado de gestación?

Los derechos que tienen las mujeres en estado de gestación son: el permiso o licencia de maternidad y el de lactancia; permisos fundamentales para asegurar la calidad de vida de la madre y del niño, estos permisos serán antes y después del parto y con el pago total de su salario por los meses del permiso; se ha evidenciado que es totalmente prohibido que la trabajadora que se encuentra en estado de gestación o este gozando de su licencia de maternidad sea separada de su puesto.

2. ¿Cuáles son los convenios internacionales que protegen los derechos laborales de la mujer gestante?

A lo largo del trabajo se ha observado los instrumentos internacionales por los cuales se garantiza los derechos laborales de la mujer en estado de gestación, entre los que tenemos la Organización Internacional de Trabajo, Declaración Universal de derechos humanos y la Convención sobre la eliminación de todas las formas discriminación contra la mujer, que son las más importantes en cuanto a la normativa internacional de protección de derechos de la mujer embarazada, esto en razón del empoderamiento de la mujer y la lucha feminista en los albores de la revolución industrial que cobraría fuerza en años posteriores.

3. ¿Se respetan los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación en el Ecuador?

Terminado el análisis de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional de la República del Ecuador, se puede identificar varios aspectos en relación a la vulneración de los derechos de la mujer gestante en el ámbito laboral.

En primer lugar se evidencia que la norma laboral a la hora de proteger a la mujer en estado de gestación es clara y efectivamente el fin es la protección durante el periodo de maternidad; por tal motivo existen dos cuerpos legales que regulan las actividades laborales siendo el primero el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, en el tercer capítulo del presente trabajo de investigación se ha podido observar como los dos cuerpos legales exponen las normas a la protección de la maternidad referente al

permiso que lleva el mismo nombre y al permiso de lactancia, derechos fundamentales para la madre y el desarrollo seguro del niño.

En este primer plano todo marcharía bien, el problema ocurre cuando los empleadores de forma directa vulneran estos derechos de la mujer en estado de gestación o hacen caso omiso al reclamo que interpone la trabajadora o servidora pública al ser notificada con el cese de funciones en su puesto de trabajo lo que sin duda alguna vulnera los derechos de la mujer embarazada. En este sentido se identifica, en razón de las teorías discriminativas antes analizadas, que la teoría que predomina en el Estado Ecuatoriano es la Discriminación directa e indirecta por razón de género, ya que las premisas principales de la teoría antes mencionada se adecuan con los hechos facticos de las sentencias antes analizadas, y por este motivo ocurre la discriminación por parte directa de los empleadores y de forma indirecta por parte del estado aun cuando la norma es clara en la protección de dichos derechos.

Entre los casos analizados se puede identificar que la separación del cargo de la mujer embarazada se da por la figura de supresión de partidas, que a primera vista es totalmente legítimo ya que la norma es clara al manifestarse acerca de la figura antes mencionada pero la Corte cuestiona la actuación de las autoridades administrativas ya que conocían el hecho de embarazo de las accionantes por lo cual no podían ser separadas de su cargo, haciendo caso omiso bajo un argumento endeble procedieron con la separación lo que generó, de acuerdo con la postura teórica analizada de discriminación directa por razón de género, seguidamente la Corte subsana dichas vulneraciones y ordena el reintegro inmediato de las accionantes a su puesto de trabajo y dar la respectiva disculpa pública en un diario de circulación nacional.

Efectivamente, la decisión de la Corte Constitucional rompe las premisas de las teorías discriminativas, garantizando los derechos que tiene la mujer antes y después del parto lo que asegura el bienestar dentro del círculo familiar, cumpliendo fielmente el principio máximo de la Constitución de la República del Ecuador, el "Sumak Kawsay" o "Derechos del Buen Vivir".

Ante lo mencionado, evidentemente se ha comprobado la hipótesis del presente trabajo de investigación, en donde se demostró que en la República del Ecuador existe discriminación directa e indirecta por razón de género, ya que en ciertos casos se omiten los protocolos de protección que dicta la Constitución y así se genera la vulneración de derechos de la mujer en estado de gravidez.

CONCLUSIONES

- ✓ Como se ha visto a lo largo del presente trabajo de investigación, la población femenina ha sido víctima de un sinnúmero de violaciones de sus derechos intrínsecos, en donde la población en general (especialmente la masculina) se ha visto inmersa en la propagación y reforzamiento de este círculo vicioso, perjudicando de manera directa a las mujeres en todos los ámbitos, entre ellos el laboral.
- ✓ En cuanto a los derechos laborales de la mujer gestante, se ha podido identificar que efectivamente la norma protege directamente a la mujer durante este periodo, salvaguardando su salud y la del niño en el primer año de vida, lo que guarda relación, no solo con los principios internacionales de protección de la mujer, sino también, con lo que manifiesta acerca de la protección de niñas y niños plasmados en la Convención sobre los Derechos del Niño, cumpliendo así, la Doctrina de Protección Integral recogido en la Constitución de la República del Ecuador y en las leyes subsiguientes.
- ✓ Asimismo, nuestra Carta Magna garantiza la protección de estos derechos y enfatiza que la atención será preferente para los grupos de atención prioritaria, entre ellos tenemos a la mujer embarazada, la cual debe de recibir atención eficaz que asegure la vida del nasciturus como de ella, esta atención debe ser prestada tanto en el ámbito público como en el privado.
- ✓ Por otra parte, se ha analizado las diferentes teorías de discriminación laboral que afectan a la población femenina, se concluye que la teoría de discriminación por gusto es la que se puede identificar en el Ecuador, ya que la teoría antes mencionada, refiere a los prejuicios que tiene el empleador a la hora de contratar, teniendo el pensamiento de que contratar a una mujer es sinónimo de gasto, pues en algún punto de la vida laboral de la mujer se puede dar el embarazo y esto representa un gasto excesivo por parte del empleador, ya que además de prestar la remuneración completa por el tiempo de licencia de maternidad y los beneficios de salud que se establecen por ley, tiene que contratar a otra persona para llenar el puesto, lo que conlleva a más gasto al empleador, de esta manera se configura la discriminación.
- ✓ En la misma línea, se identifica que el mayor problema discriminatorio en la contratación laboral de las mujeres es la falta de igualdad en los permisos que se conceden en la maternidad, si bien, por una parte es absolutamente positivo que el Estado Ecuatoriano implemente en su legislación estos derechos que por naturaleza le corresponde, pero por otro lado, la falta de igualdad en el permiso de paternidad juega un papel fundamental a la hora de erradicar la brecha discriminativa, ya que se

le reconoce los derechos reproductivos únicamente a la mujer por el cuidado y crianza de los hijos aislándola a las actividades domésticas, lo que genera aún más discriminación laboral.

RECOMENDACIONES

- ✓ Si bien se ha dado un avance fundamental ante la espiral discriminativa hacia la mujer, aún nos queda un largo camino para que erradicar todo tipo de violencia ya sea en el ámbito social como laboral, es así que el Estado Ecuatoriano debe de procurar seguir en la lucha por la reivindicación de los derechos de la mujer.
- ✓ El Estado, si bien en su cuerpo normativo constitucional plasma los principios que rigen la atención prioritaria a los grupos vulnerables, se debe actuar de mejor manera para que la atención llegue de manera oportuna y no cuando la vulneración de derechos ya ha causado un daño irreparable en la vida tanto social como económica de la persona, para esto las autoridades administrativas deben de prestar mayor atención ante cualquier indicio de vulneración de derechos y prestar las medidas necesarias que aseguren el bienestar de la persona hasta que la situación jurídica sea aclarada .
- ✓ Para evitar que se den casos de discriminación indirecta por razón de género, el estado debe de proporcionar capacitación al personal de talento humano de las empresas de capital público y privado, explicando de manera detallada como se dan este tipo de casos y como afecta el bienestar de la persona discriminada, y endurecer las sanciones a las empresas que permitan la vulneración de derechos por discriminación directa por razón de sexo o cualquier otro tipo de discriminación en base a las teorías que se han explicado a lo largo del presente trabajo.
- ✓ El Estado, a través de los organismos administrativos debería dar charlas de información sobre los derechos laborales en las empresas de capital privado con el fin de frenar los abusos por desconocimiento de la norma que otorga beneficios a la población femenina en el periodo de maternidad. Asimismo, en las empresas de capital público, el Estado debería de garantizar el fiel cumplimiento de la norma dando información periódica a las personas de nuevo ingreso sobre los derechos que les asisten, referente a los beneficios del periodo de maternidad.
- ✓ Para erradicar la brecha de género, el Estado debe de establecer el principio de igualdad en el permiso de paternidad, dando un tiempo justo que sea equiparable al de la mujer, esto en razón de que, tanto el hombre y la mujer son las piezas fundamentales para que se produzca la procreación y por este motivo, tienen la responsabilidad mutua de garantizar el integral desarrollo de la nueva persona y para esto ambos necesitan estar con el niño en el primer año de vida, sin perder los beneficios que otorga el Estado, y este debe de dar fiel cumplimiento, de esta manera se puede fragmentar el burdo acto discriminatorio en razón de la capacidad reproductiva, ya que el empleador a la hora de contratar tendrá que decidir

evaluando las capacidades físicas como intelectuales de los aspirantes al puesto, dado que se ha eliminado la percepción de pérdida económica, pues tanto el hombre como la mujer tienen el mismo beneficio con igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- Anzorena, C.C. (2009, noviembre). *El ¿retorno? del “Tratado sobre la Familia” de Gary Becker Algunas reflexiones en torno a los criterios de eficiencia que legitiman los planes compensatorios de fines de la década de 1990*. Kairos. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3101150>
- Aristóteles (2004). *Política*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2006). *Mujeres y Trabajo en América Latina: Desafíos para las Políticas Laborales*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=hc0mAGe_v30C&pg=PA150&lpg=PA150&dq=Edmund+Phelps+discriminacion&source=bl&ots=og6JzJT24N&sig=ACfU3U2uLjIISBYH8mo32pnLqUnK3UvZzQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj37KuossPhAhXEwFkKHZI oDmoQ6AEwB3oECAkQAQ#v=onepage&q=Edmund%20Phelps%20discriminacion&f=false
- Barragán, R. G. (2007). *La constituyente*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Barrantes, K., y Cubero, M. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Wímbly, Revista electrónica de estudiantes Escuela de Psicología*, 9(1), 29-42. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/15248>
- Bel, B. M. A. (1998). *La mujer en la historia*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos. (2018). *Edad Gestacional*. Recuperado de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/002367.htm>
- Código de la Niñez y Adolescencia. (Registro Oficial Suplemento 737 del 03-Jan-2003). Última Reforma 2017. Recuperado de <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2017/09/CODIGO-DE-LA-NIN%CC%83EZ-Y-ADOLESCENCIA.pdf>
- Código de Trabajo. (Registro Oficial Suplemento 167 del 16-Dec-2005). Última Reforma 2018. Recuperado en <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/09/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20-Oct-2008). Última reforma 01-Aug-2018. Recuperado en <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2017/09/LI-CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

- Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1981). *Artículo 11*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color (2003). *Maternidad*. Barcelona, España: Editorial Océano.
- Fernández, L. (1997). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Fernández, L. (2014). *Derecho Individual del Trabajo*. Madrid: Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- García, M. N. (2007). *La igualdad de la mujer y la violencia de género en la sociedad informada*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Guevara, T. (1908). *Psicología del Pueblo Araucano*. Santiago de Chile: Editorial Cervantes.
- Hernández, A. A. (s/f). El Gusto por la Discriminación. Recuperado de <https://studylib.es/doc/548491/el-gusto-por-la-discriminaci%C3%B3n-ana-andr%C3%A9s-hern%C3%A1ndez>
- Ley Orgánica de Servicio Público (Registro Oficial Suplemento 294 del 06-Oct-2010). Última reforma 09-Jul-2018. Recuperado en <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/07/LI-LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- López, A. (2014). *Elementos de Derecho del Trabajo*: Bogotá: Editorial ABC.
- López, R. (2000). *La Regulación Antidiscriminación por Razón de Sexo en el Mercado de Trabajo*. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/2225/1/T24729.pdf>
- Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo. (2013). ¿Qué es un enfoque de género? Una guía producida por la Iniciativa Alemana BACKUP. Recuperado de <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz-2014-es-estrategia-genero-aplicacion-resumen.pdf>
- Monesterolo, G. (2010). *Instituciones de Derecho Laboral Individual, Herramientas didácticas*. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Ochoa, M (2019). Derecho al trabajo de la mujer embarazada en el Ecuador. En S. Erazo, et.al. (Ed.). *Derechos de los grupos de atención prioritaria*. Madrid, España:

Dykinson. Recuperado de: https://www.dykinson.com/libros/derechos-de-los-grupos-de-atencion-prioritaria/9788491488231/?fbclid=IwAR0WABgBla2vIDOE7-xs2-9yTCYIfZsDzNawW9hAvs4pnzIlcOW_JQUvHEE

Organización Internacional del Trabajo. (1996-2019). *Misión y Resultados*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Páez, C. L. D. (2011). *La violencia de género: Una sistematización técnico-jurídica*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Real Academia Española. (2014). *Igualdad*. En Diccionario de la Lengua Española. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=Kwjexzi>

Real Academia Española. (2014). *Trabajo*. En Diccionario de la Lengua Española. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

Ribas, B. M. A., & Sajardo, M. A. (2006). *La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: Teorías explicativas*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Rivera, J. (2013). Teoría y Practica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítica: Revista de Análisis Estadístico*, 5(1), 7-22. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4646507>

SALOMÉ, R. L. M. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional*, 22(22), 255–290. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=130823520&lang=es&site=ehost-live>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013-2017). *Buen vivir: Plan Nacional*. Recuperado de <http://www.buenvivir.gob.ec/presentacion>

Torres, F. (2005, noviembre-diciembre). *Género y Discriminación*. *El Cotidiano*, (21). P. 71-77.

Torres, F. M. (2006). *Género y discriminación*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Quito: Editorial Librería Jurídica Cevallos.

Vitale, L. (1981). *Historia y sociología de la mujer latinoamericana*. Barcelona: Editorial Fontamara S.A.