Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República

"**Principio de Igualdad y no Discriminación en el Aspecto Laboral de la Mujer Embarazada**"

Autora: Erika Montesinos Vásquez

Director: Dr. Antonio Martínez Borrero

Cuenca, 2015

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar a mi esposo e hijos, que han sido siempre mi impulso y fortaleza, gracias por inspirarme de la manera más pura y hermosa; gracias por valorarme y quererme de la forma en la que lo hacen; gracias por hacerme una mujer plena y feliz.

A mi madre, que ha sido un ejemplo de fortaleza y amor incondicional, por dedicarnos a mis hermanos y a mí su vida entera.

A mi abuela Cecilia haberme motivado desde siempre a la lectura, el estudio y la superación personal y profesional. Sin el apoyo de todos ustedes no habría sido una alegría y una maravillosa experiencia el estudio y aprendizaje

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a mi Director de Tesis, Dr. Antonio Martínez B, que junto a su familia constituyen un ejemplo a seguir. Ha sido un honor el ser su alumna y poder culminar mi carrera bajo su dirección; gracias por su tiempo y dedicación, por sus consejos y su cariño.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS iv
RESUMEN vi
ABSTRACT vii
CAPÍTULO I 1
1.1 Principio de Dignidad Humana 1
1.2 Principio de Igualdad 3
1.3 Principio de Igualdad ante la Ley 7
1.4 La discriminación contra la mujer 12
1.5 La discriminación de la mujer embarazada en el campo laboral 22
1.5.1 Formas de discriminación 22
1.5.2 Discriminación por embarazo y maternidad 24
1.5.3 Discriminación desde un enfoque de los derechos reproductivos 29
CAPÍTULO II NORMATIVA INTERNACIONAL RESPECTO DE GARANTÍAS QUE PROTEGEN A LA MUJER EMBARAZADA LABORALMENTE 32
2.1 Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos como parte del ordenamiento jurídico interno 32
2.2 Principales Tratados y Convenios Internacionales sobre protección a la maternidad en el campo laboral. 38
2.2.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT) 40
2.2.2 Convenio 103 de 1919 41
2.2.3 Convenio 103 Revisado (1956) 41
2.2.4 Convenio 183 de la OIT sobre protección de la maternidad (2000) 42
2.2.5 Convenio 156 “Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” 44
2.2.6 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 45
CAPITULO III 47
3.1 Marco jurídico nacional sobre protección a la mujer trabajadora embarazada 47
3.2 Protección constitucional 49

3.2.1 Protección de derechos reproductivos y su relación con el derecho de no discriminación laboral de las mujeres embarazadas. 50
3.2.2 La igualdad y no discriminación en el campo laboral de las mujeres embarazadas como garantía constitucional..... 53
3.3 Protección en el Código de Trabajo..... 55
3.3.1 Despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada o asociado a su condición de gestación o maternidad..... 63
3.3.1.1 Justificación 63
3.3.1.2 Ámbito 65
3.3.1.3 Regulación 66
3.3.1.4 Acción..... 67
3.3.1.5 La demanda..... 68
3.3.1.6 Declaración de ineficaz y sanción 69
3.4 Sistema Nacional de Seguridad Social 70
3.4.1 Principios rectores. 70
3.4.2 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y contingencia por maternidad en la Ley de Seguridad Social..... 72
3.4.2.1 Sujetos de la protección 74
3.4.2.2 Protección a la maternidad..... 75
3.4.2.3 Competencia para reclamaciones..... 76
CONCLUSIONES 79
RECOMENDACIONES..... 85
BIBLIOGRAFIA 87

RESUMEN

La discriminación laboral de la mujer embarazada es una realidad que afecta a muchas mujeres en el mundo convirtiéndose en una de las principales causas de exclusión en el mundo laboral. La Comunidad Internacional, así como la sociedad en general, han visto la necesidad de regular esta situación en base a medidas que garanticen el respeto a la dignidad humana.

Esta investigación está dirigida a recopilar y analizar la normativa vigente que busca garantizar el "Principio de Igualdad y no Discriminación Laboral de la Mujer Embarazada" desde la perspectiva internacional, constitucional, laboral y de seguridad social que han acogido en gran medida las necesidades de todas las mujeres que luchan y exigen el respeto de la maternidad como una corresponsabilidad social y, en especial, la obligación compartida de la pareja al momento de criar a los hijos.

El análisis recoge los aspectos positivos y negativos de la legislación que facilitan la inserción laboral de la mujer embarazada o que en su defecto limitan la misma.

ABSTRACT

Employment discrimination of pregnant women is a reality that affects many women in the world; situation that has become one of the main causes of exclusion in the workplace. The international community and society in general, have seen the need to regulate this situation on the basis of measures to guarantee respect for human dignity. This research is aimed at collecting and analyzing the current legislation, which seeks to ensure the "Principle of equality and nondiscrimination of pregnant women in the workplace " considered from the international, constitutional, labor and social security perspective; which have to a large extent, supported the needs of all women who struggle and demand respect of maternity as a social co-responsibility and, in particular, the couple's shared obligations when raising children. The analysis shows the positive and negative aspects of the legislation, which facilitate job placement of pregnant women or that otherwise, limit it.

UNIVERSIDAD DEL AZUAY
Dpto. Idiomas

Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

CAPÍTULO I

1.1 Principio de Dignidad Humana

El concepto de dignidad Humana toma relevancia Internacional y Constitucional después de la Segunda Guerra Mundial, hasta alcanzar en la actualidad un papel protagónico como base y principio de los derechos fundamentales. Ahora bien, el carácter abstracto de éstos derechos ha dado pie a que se discuta sobre su alcance.

La evolución de los valores humanos, la moral de cada sociedad y la racionalización de los mismos, llevan a que cada situación que tenga que ver con la dignidad humana pueda ser legislada de una u otra forma; así en algunos países por ejemplo, la pena de muerte es aceptada y practicada legalmente, la situación del aborto es legislada de distintas maneras y tiene diferentes alcances, muchas veces guiados por cuestiones religiosas, aunque todavía se discute sobre la no injerencia de factores externos como la religión en conceptos tan generales como el de la dignidad humana.

La dignidad humana es inherente al ser humano y consiste en el derecho que tenemos de ser respetados como seres únicos, individuales, dotados de características y condiciones particulares que no pueden ser objeto de tratos humillantes, discriminación, violencia y que deben estar amparados y garantizados por cada Estado en base a sus leyes; éstas deben proporcionar igualdad legal y jurídica a todos sus habitantes, además deben hacerse efectivas por quienes son los encargados de administrar justicia. Hay que dejar claro que aunque se exija la protección legal, la dignidad de las personas es un principio que no pude estar supeditado a normas o leyes.

Un Estado Constitucional de Derechos tiene la obligación de proteger a todo ser humano en su dignidad, esfera en la que se reproducen los derechos humanos reconocidos nacional e internacionalmente. Los derechos no se crean, se reconocen.

"La dignidad de la persona y sus derechos fundamentales establecen los valores esenciales en que se cimenta el consenso de la sociedad y legitiman el Estado, además de las garantías básicas para el desarrollo de la República Democrática y del Estado de Derecho."[1]

La dignidad humana constituye a la persona en sí misma como un fin, situación que prohíbe toda circunstancia que pueda considerarla como un medio para otro fin. La dignidad humana, por lo tanto, se extiende a todos los ámbitos sociales del ser humano. La persona debe ser tratada con dignidad como individuo, en su trabajo, con respecto a su cuerpo, en su libertad, en su educación, en su salud, en sus relaciones familiares, en la justicia, en su vida misma.

En Alemania se dio una situación que reafirma el significado de dignidad humana, cuando en 2006 la Corte Constitucional Federal declaró inconstitucional y derogó la Ley de Seguridad Aérea. En esta ley se autorizaba a las fuerzas armadas para que en cualquier situación de terrorismo en la que existiera un peligro inminente de que un avión de pasajeros fuera tomado por terroristas como arma que podría atentar contra la seguridad de la nación y la sociedad, pueda ser derribado. De esta manera se prevenía un desastre y un número incierto de muertes civiles. Sin embargo esta situación iba en contra de las garantías constitucionales Alemanas por lo que se estableció que un ataque terrorista era secundario frente al respeto a la dignidad humana de los pasajeros; no se puede, por lo tanto, decidir sobre la vida de las personas. En este sentido se reafirma la categorización de que no se debe utilizar la vida humana ni a las personas como un medio para alcanzar un fin.

La Constitución Ecuatoriana en su art.66 inciso segundo dice:

Art. 66 Derechos de libertad: se reconoce y garantiza a las personas:
2.-El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación, nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social, y otros servicios sociales necesarios"

[1] (Nogueira Alcalá)

La dignidad humana es la fuente de la que emanan todos los derechos humanos, ya que son una expresión positiva de la misma. Los derechos fundamentales, cada uno indistintamente, están relacionados y nacen del principio de dignidad y a partir de ella evolucionan, se crean, se extienden. La dignidad sirve como punto de partida cuando se trata de negociar la aplicación y la extensión, el sentido y el fin de cada derecho fundamental reconocido al hombre.

La Constitución Ecuatoriana garantiza, así no estén reconocidos por ella, todos los derechos que puedan emanar de la dignidad de las personas, el art. 10 numeral 7 dice:

> *"El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento"*

En este sentido, se reconoce la posibilidad de que puedan existir situaciones en las que la regulación y la protección de derechos humanos no estén establecidos en la Constitución como norma garantista suprema; sin embargo, son derechos que nacen de la dignidad humana como máxima referencia al respeto del ser humano, por lo tanto, se los protege de igual manera, partiendo del concepto de dignidad humana antes mencionado.

1.2 Principio de Igualdad

La evolución y garantía de los derechos de los hombres y mujeres ha sido importante para la convivencia en sociedad; uno de los más importantes sin duda ha sido el principio de igualdad; principio y derecho que ha evolucionado como consecuencia de la discriminación y sometimiento de personas que por distintos motivos han sido afectadas en sus derechos más elementales. Las causas de discriminación son muchas, entre ellas: la raza, el sexo, la orientación sexual, la condición social o económica, la religión, las opiniones políticas entre otras.

La indiferencia y el desconocimiento de la dignidad humana como fuente de principios y valores humanos, ha llevado a que lleguemos al punto de discriminar a las personas incluso, por su ideología, manera de pensar o por su religión, situaciones que han causado y siguen causando guerras que nadie puede parar. Hechos como la esclavitud, por ejemplo, que durante mucho tiempo fue aceptada y legalmente practicada, basándose en la concepción de que hay seres humanos que nacen para ser esclavos; los llamados "status" le daban aciertos seres ventajas o limitaciones que iban muchas veces contra los derechos más elementales y, por supuesto, en contra de la dignidad humana. Así el status de esclavo, de mujer, de extranjero, y otros más, limitaban el ejercicio de los derechos.

> *"Cada individuo poseía un status dentro de la sociedad, status que le era impuesto con independencia de su voluntad y como resultado de ciertas circunstancias que estaban más allá de su control. Se suele definir un status como la condición de pertenecer a determinada clase a la que el derecho asigna ciertas capacidades o facultades y ciertas incapacidades legales."* [2]

Existe una teoría interesante sobre el pensamiento del escritor, historiador, filósofo y abogado francés Voltaire, quien fue uno de los representantes más importantes de la época de la Ilustración, período que enfatizó el respeto por la humanidad; para él las causas de desigualdad están en nuestra mente: son psicológicas; sostenía que todos los hombres nacemos con una propensión al dominio, a la riqueza y a los placeres, afirmaba que "*La miseria vinculada a nuestra especie subordina a un hombre a otro hombre, la verdadera desgracia no es la desigualdad sino la dependencia*" [3].

"La necesidad es causa de desigualdad:" Si todas las personas en las mismas condiciones se sintieran cómodas y podrían satisfacer sus necesidades básicas, no dependerían la una de la otra, por lo tanto, no habría esa subordinación, explotación, desigualdad. Pensaba que los ricos siempre ejercen el poder en la sociedad, por lo que jamás estarían de acuerdo con una reforma económica y social de redistribución

[2] (Robossi)
[3] (Perez Luño)

e igualdad, es decir la desigualdad existirá mientras el hombre siga dependiendo de otro hombre.

Este pensamiento sigue vigente en nuestros días. Han pasado casi 250 años y sus palabras aún tienen sentido; aunque las cosas han cambiado gracias a la evolución de los valores y la moral humana, todavía hay mucha desigualdad. Pero la evolución del Derecho, de la normativa internacional que protegen las garantías más básicas del ser humano han dado pie a que los derechos fundamentales se hayan delimitado, y consecuentemente se ha empezado ha respetar y aceptar nuestras diferencias como seres humanos.

Las ansias de poder no solo económico sino político y religioso han sido las causantes de los más grandes atentados a la dignidad de las personas; esa necesidad de someter a los demás a ideologías políticas o religiosas bajo, pensamientos absolutistas, sin respetar en lo más mínimo la individualidad de cada ser humano y el valorar al mismo como un fin y no como un medio, confirma esta teoría de irracionalidad humana. La discriminación, por lo tanto, está en la mente, en la voluntad de ciertos grupos que, basados y amparados en su poder, disponen de la vida de los seres humanos más débiles.

Fueron acontecimientos históricos como la Revolución Francesa los que han constituido el punto de partida de esta complicada tarea de aceptarnos como seres humanos diferentes. Los derechos de los hombres han sido recalcados y plasmados en Instrumentos Internacionales, así como en los ordenamientos jurídicos de muchos países que pretenden tener una convivencia pacífica y, sobre todo, de igualdad de derechos del hombre que jamás debieron ser vulnerados.

La libertad, igualdad y fraternidad son los tres postulados que los Franceses proclamaron por el mundo, cansados del absolutismo de la monarquía que, como gobernantes déspotas, no daban más que miseria a sus súbditos, privándoles de derechos, limitándolos en sus libertades, haciendo y deshaciendo leyes cobijados en un poder ilimitado que según ellos era designado por Dios. Cansados de esta situación, el 26 de agosto de 1789, se proclama la “Declaración de los Derechos del

Hombre y Ciudadano" que contenía 17 artículos en los que se plasmaban el pensar y sentir de un pueblo discriminado y sometido por mucho tiempo.

Los principios de libertad e igualdad ante la ley y justicia, el derecho de propiedad privada, el derecho de la resistencia, presunción de inocencia, irretroactividad de la ley entre otros, son algunos de los principios que se plasmaron como derechos humanos y que se expandieron por Europa y el resto del mundo, hasta llegar a formar parte de sus ordenamientos jurídicos y que en la actualidad son reconocidos internacionalmente; sin embargo todavía hace falta regular muchos aspectos que se dejaron de lado, como la esclavitud o la exclusión de las mujeres.

No es sino hasta 1945, cuando sacudidos por uno de los actos más reprochables de la historia de la humanidad y de máxima discriminación racial de la Alemania Nazi, y como rebeldía y rechazo a esta situación, los Estados propusieron y aceptaron un sistema internacional de protección. La ONU proclamó la Carta de las Naciones Unidas en 1945 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, en la que la igualdad constituye un principio que se va delimitando y abordado mediante la suscripción de Tratados y Convenios Internacionales que sientan bases para que cada país miembro vaya adaptando a sus Legislaciones, las cuales le permiten ser parte de un cambio en pro de los Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, como su nombre lo indica, es aplicable a todos sin distinción, dotados de derechos fundamentales inherentes al ser humano por el simple hecho de serlo y que nadie puede atropellarlos. La Declaración en sus arts. 1 y 2 dice:

> *Art. 1"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están en razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."*
>
> *Art. 2 "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará*

distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía"[4]

1.3 Principio de Igualdad ante la Ley

La igualdad ante la ley como derecho fundamental del ser humano debe estar establecida como no puede ser de otra manera, en la legislación interna de cada país. Es un derecho constitucional y un derecho internacional de derechos humanos que debe regirse bajo los principios de aplicación general y no discriminación en cuanto a la interpretación de la ley, a la valoración de la ley, así como al alcance o efectos jurídicos.

Los derechos de las personas en general, son facultades y valores que se reconocen legalmente; el principio de igualdad es un valor intrínseco que le da la facultad de exigirlo como un derecho reconocido.

"Derechos son aquellas facultades, valores esenciales que tiene cada persona, y que están reconocidos por el orden jurídico nacional e internacional. El reconocimiento expreso de un derecho, significa que no hay trabas para su ejercicio, salvo las limitaciones establecidas en el mismo ordenamiento jurídico; de tal modo que el hombre es ante todo portador de una serie de derechos, que en todo momento puede hacer valer frente al poder."[5]

El Pacto Internacional de Derechos Humanos en su art. 26 dice:

"Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo,

[4] (Declaración Universal de los Derechos Humanos)
[5] (García Falconí)

idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."

Todas las personas somos iguales ante la ley, pero es necesario comprender que la igualdad no es absoluta sino que debemos entenderla como una "*Correspondencia entre un grupo de diferentes objetos, personas, procesos o circunstancias que tienen las mismas cualidades por lo menos en algún aspecto, pero no en todos*". [6] Esta cualidad que comparten debe ser importante o relevante para poder considerarlas como iguales y por este motivo es que la palabra igualdad se diferencia de la palabra identidad o idéntico que puede causar problemas de conceptualización en algunos casos.

Por lo tanto, ningún ser humano es idéntico a otro, son esas características especiales las que los hacen diferentes, pero la condición más relevante que se puede tener en común es la condición de ser humano y en base a esta lógica se debe entender la igualdad ante la ley.

En términos jurídicos podemos pensar que sin igualdad no puede existir justicia, tomando en cuenta que al aceptar diferencias todavía seguimos siendo iguales en aspectos esenciales o inherentes a los seres humanos; para considerarnos iguales es necesario aceptar diferencias. Así pues, la igualdad es parte de la justicia, como decía Aristóteles "*parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales, y la desigualdad parece ser justa y lo es, en efecto pero no para todos, sino para los desiguales".*

Todos gozamos del derecho de igualdad ante la ley, el Estado es quien nos garantiza esta titularidad, independientemente del hecho de ser diferentes por distintos motivos o circunstancias, de aquí que se viene a igualar o equiparar el principio de igualdad con el de justicia, basándonos en el hecho de que justicia es dar a cada quien lo que le corresponde, es decir tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales según las normas y reglas que rigen la convivencia y que deben estar plasmadas para poder exigirlas.

[6] (Perez Portilla)

El derecho de igualdad encierra la prohibición de discriminación; la aplicación de la ley debe ser general a todos aquellos que se encuentren en la misma situación, de aquí que el legislador puede hacer una diferenciación de trato que debe estar debidamente justificada o regulada; es decir, no se puede arbitrariamente tratar diferente a una persona basado en fundamentos desproporcionados, irrelevantes y que carezcan de legalidad.

"A menos que exista una razón reconocida como relevante y suficiente según algún criterio identificable aceptado, ninguna persona puede ser preferida a otra" (Robossi)

La igualdad ante la ley supone entonces un sometimiento sin discriminación por parte de todas las personas que se encuentran en igualdad de condiciones a un ordenamiento jurídico que determinará cuales son sus derechos y obligaciones; sin embargo, existe la posibilidad de que esa misma ley pueda favorecer a ciertos grupos o individuos que han sido excluidos y limitados en sus derechos, justamente por una discriminación aceptada legal o culturalmente mediante estereotipos o roles, y por la cual se encuentran en un estado de vulnerabilidad. En este caso, la igualdad en la ley supone ciertas prerrogativas o discriminaciones inversas que van a favorecer a la inclusión de dicho grupo y a la garantía y ejercicio en el goce de sus derechos; derechos que han sido limitados, como es el caso, por ejemplo, de las mujeres; es en este punto en donde el trato discriminatorio positivo da lugar al concepto de trato igualitario a quienes tienen o encierran las mismas características, y trato desigual a quienes por diferentes motivos son distintos. También lo equiparamos con el concepto de justicia que es dar a cada quien lo que le corresponde; ahora bien, esta discriminación inversa no puede ser una arbitrariedad de quien crea o imparte justicia: el legislador; por lo tanto, no puede justificar una medida de estas basado en decisiones que son producto de diferenciaciones sin justificación legal ni racional, ya que estas decisiones arbitrarias pueden comprometer derechos fundamentales o bienes jurídicos protegidos.

Ahora bien, ¿cuáles son los criterios de racionalidad que justifican que una norma le dé prerrogativas o trato desigual a un grupo de individuos?, pues bien, la principal

característica es el hecho de que esa norma o ley favorezca, proteja o preserve un fin o derecho constitucional legítimo y valioso que ha sido vulnerado, producto de la irracionalidad humana o del mismo ordenamiento jurídico. (Robossi, 1990)

Es decir, esta garantía de derechos fundamentales de rango constitucional que van a suponer un trato desigual, a quienes se les considera iguales en lo fundamental, pero que tienen ciertas características considerablemente diferentes, las cuales les otorgan, por su importancia, un trato desigual que tiene como fin un bien común; por lo tanto, supone igualdad de oportunidades legítimas. Todas estas medidas están dirigidas básicamente a garantizar la no discriminación.

Los legisladores son los llamados a adoptar este tipo de medidas que suponen ciertos privilegios que ciertamente no van en contra del principio de igualdad ante la ley, sin embargo se debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad por el cual no se pueden tomar medidas excesivas que no tengan coherencia entre el medio y el fin que la norma persigue.

La igualdad ante la ley debe ser exigida, debe estar plasmada en normas y leyes; la evolución de los valores humanos nos muestran realidades diferentes: Lo que nos parece injusto hoy, puede que en el pasado no lo haya sido; esto no quiere decir que se lo justifique, sin embargo la mente, los valores y el respeto a la dignidad humana evolucionan. Al mismo tiempo y por esta razón, el concepto de igualdad no puede ser estático, este principio debe proteger siempre la integridad y dignidad de las personas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 7 establece que:

Art.7: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación"

Acercándonos más a nuestra realidad, nuestra Constitución, en el art. 11 con respecto al derecho de igualad dice:

Art. 11 inciso segundo dice: "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:" "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

"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."

La Constitución y su apartado referente a la igualdad ante la ley es el reflejo de muchos años de aceptación y lucha para garantizar los derechos de una sociedad que todavía debe crear conciencia sobre el verdadero valor del ser humano, para no seguir cometiendo errores que son consecuencia del odio y de la intolerancia por parte de quienes creen que la raza, el sexo, la ideología política, las preferencias sexuales o cualquier otra característica que rompa el esquema público y privado de igualdad y que son consecuencia del desconocimiento y rechazo de los derechos humanos y de la dignidad humana y, por lo tanto que, cobijados en su verdad, cometan actos de discriminación y violencia, actos de barbarie que van en contra de la racionalidad humana.

Algún día el principio de igualdad ante la ley y su aplicación a plenitud nos llevará a un mundo de justicia, de libertad y de paz; simplemente debemos aceptar el hecho de que todos somos diferentes pero a la final todos somos seres humanos dotados de derechos y garantías que deben ser exigidos para poder vivir en una sociedad mejor, en la que nadie sea más que nadie, y las oportunidades sean las mismas para todos. Donde las leyes y sus procedimientos sean igualmente los mismos para todos, y

donde el respeto por lo que somos y la dignidad humana prevalezcan por sobre cualquier diferencia.

1.4 La discriminación contra la mujer

La discriminación en general tiene muchas formas, abarca un sinnúmero de condiciones, sin embargo y para este estudio hay que enfocarse en una de ellas, quizá la más antigua, la más difícil de romper, la que sigue existiendo a pesar del gran cambio cultural que ha marcado una nueva era: La discriminación en contra de la mujer, que sigue siendo en gran medida producto de patrones socio culturales segregacionistas. Es verdad que los tiempos han cambiado mucho, el papel totalmente pasivo de las mujeres se ha transformado en ganas de vivir a plenitud, de trabajar, de ser madres, de ser profesionales, de ser parte del proceso de globalización en el que nos encontramos actualmente. Las mujeres ya no quieren quedarse en casa, ahora exigen sus derechos, un trato igualitario, salarios equivalentes al trabajo y esfuerzo; exigen respeto a su cuerpo, a su integridad, a su salud física y mental; exigen dignidad, y poder disfrutar con libertad de sus derechos.

Son muchas las organizaciones internacionales que se han preocupado de esta situación; se han creado diversas declaraciones, tratados, convenios, pactos, convenciones que garantizan los derechos de las mujeres en todos sus ámbitos. Son muchos los Estados que han acogido e incorporado este sentir de la humanidad en sus legislaciones; lo han materializado mediante políticas públicas, administrativas y legislativas. Son muchos los cambios, pero todavía la realidad es alarmante, aún existe discriminación y desigualdad que solo pueden ser extirpadas de la sociedad mediante la eliminación de estereotipos y patrones que han limitado el disfrute de dichos derechos.

A lo largo de la historia la mujer ha sido limitada en el ejercicio y goce de sus derechos; si bien la Revolución Francesa marca un punto de partida hacia la democracia moderna, sentando bases importantes en lo que respecta a derechos fundamentales también, es cierto que dejó de lado los derechos de las mujeres quienes junto a los hombres lucharon por los principios de igualdad, libertad y

fraternidad. En 1791 por primera vez una mujer se atrevió a exigir estos derechos: Olympia de Gouges, una de las revolucionarias Francesas más importantes de la historia que escribió la Declaración de los Derechos de la mujer y la Ciudadana, exigiendo los mismos derechos plasmados en la Declaración de los Derechos el Hombre y Ciudadano por considerar que la mujer estaba excluida de dicha Declaración, ya que la palabra "hombres" se refería solamente a los varones; por lo tanto, exigía igualdad de derechos de hombres y mujeres en la vida pública y privada.

Con respecto a los derechos de la vida pública, exige la participación política y el derecho de la mujer de hablar en público de política; creía fielmente en el hecho de que la democracia era el camino y medio para lograr igualdad de oportunidades para las mujeres. Exigía también el derecho al voto, a la educación, el reconocimiento de libertades y derechos fundamentales, el derecho a poseer propiedad privada, entre otros. Sin embargo, sus postulados y reclamos no fueron escuchados, Olympia de Gouges tuvo una gran trayectoria en la lucha de los derechos humanos pues no solamente luchó a favor de los derechos de las mujeres, sino también combatió la pena de muerte y la esclavitud; luchó además en pro de los derechos de los niños, para ser reconocidos por sus padres; acogió a mendigos, pero nada de esto fue valorado, Olympia de Gouges fue guillotinada el 3 de noviembre de 1793.

Las mujeres siguieron confinadas al campo doméstico y reproductivo; pensamientos machistas arraigados culturalmente fueron lo que limitaron su lucha y restringieron sus derechos; según Jean Jacques Rousseau existían tres aspectos que no le permitían a la mujer ejercer los mismos derechos de los hombres:

> *"La naturaleza. Que confiere a la mujer, por su condición de reproductora, una esencia biológica que la confina al hogar, a lo doméstico, al cuidado y la protección de la cría.*
>
> *La virtud. Que obliga a proteger a la mujer de los riesgos y vicios que encuentran su espacio en lo público y lo político, resguardándola en el ámbito privado (del hogar). En esta línea de pensamiento, la virtud de la mujer está*

condicionada a su sexualidad en función de un único varón, su dueño, y de su permanencia en el hogar.

La utilidad. Sabemos cuánto aporta económicamente a la sociedad, el hecho de que la mujer permanezca en el hogar ocupándose de lo doméstico, comida, ropa, aseo y se encargue del cuidado de los más pequeños, de los más ancianos y de los enfermos. Hoy, que la mujer ha salido a trabajar en fábricas, instituciones y empresas, cae sobre ella la acusación de poner en riesgo la estabilidad del hogar, la educación y formación de los hijos y su exposición a todas las lacras sociales propias de las grandes ciudades."[7]

Sin embargo, en la actualidad se ha recalcado que la discriminación contra la mujer es violencia contra la mujer, es decir *"Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada."* (Organización Mundial de la Salud, 2015)

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer en su preámbulo dice "…. *La máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y a causa de paz"*

Así mismo en su art. 1 dice: " *A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"*[8]

[7] (Pizani)
[8] (Convención sobre la Eliminacion de Todas las Fomras de Discriminacion Contra la Mujer)

Han sido precisamente Instrumentos Internacionales como el Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado por las Naciones Unidas en 1966, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que son los llamados derechos de primera y segunda generación, los que en un principio exigían igualdad ante la ley para hombres y mujeres; pero es en 1979 mediante la Convención Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer el que constituye el principal instrumento de protección de los derechos de las mujer y el que se encarga de reforzar las leyes y normas nacionales e internacionales que deben legislarse y aplicarse en los países miembros en mayor o en menor medida, mediante acciones concretas, eficaces y viables que permitan el goce de los mismos.

También es importante mencionar las diferentes conferencias mundiales sobre la mujer, apoyadas y dirigidas por las Naciones Unidas, cuyo propósito es garantizar el adelanto de la mujer en pos de la reivindicación de sus derechos legítimos; también La Declaración del Milenio de septiembre de 2000, en la cual los países ratifican y reafirman su voluntad de luchar a favor de los Derechos Humanos y de los postulados de la Carta de las Naciones Unidas.

Es interesante analizar el enfoque Internacional que se da a los derechos de las mujeres en pro de la no discriminación a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), considerada como la Carta de Derechos Humanos de las Mujeres, ya que recoge en gran medida las aspiraciones de los demás convenios y tratados referentes al tema, por lo tanto las verdaderas necesidades y aspiraciones de las mujeres hacía una igualdad efectiva. La Convención entró en vigor como Tratado Internacional el 3 de Septiembre de 1981.

Lo más rescatable de esta Convención es que no solamente se incita a los gobiernos a tomar medidas sino, que lo exige, pueden ser incluso medidas legislativas o políticas públicas que permitan a las mujeres gozar del libre ejercicio de sus derechos fundamentales. Los Estados parte deben entregar informes periódicos, cada cuatro años, que demuestren su compromiso con la Convención.

A las políticas públicas se las debe entender como:

> *"conjunto de lineamientos y formulaciones explícitas que incluyen propósitos (objetivos de corto tiempo), finalidades (objetivos de mediano y largo tiempo) y estrategias, las políticas públicas exponen una realidad específica sobre la realidad de los problemas y necesidades sociales, y cómo deben ser atendidas y resueltas"* [9]

De esta forma los Estados parte tienen la tarea de establecer normas, especialmente sobre la condición jurídica y social de la mujer. Entre las más importantes tenemos los derechos reproductivos, el derecho a elegir y a ser elegidas en todos los ámbitos políticos. Se destaca el hecho de que la condición jurídica de la mujer se la considera en base a su reconocimiento como persona. También se garantiza su derecho a la educación, al empleo y a toda actividad económica y social, siempre mirando las necesidades de grupos más vulnerables y asistiéndolas con políticas públicas y acciones afirmativas o medidas temporales que garanticen su inclusión en la sociedad, y que sus derechos sean reconocidos sin distinción de raza, condición social, económica etc.

También se protege a la mujer en el ámbito familiar, se le da igual valor en aspectos como: selección del cónyuge, la paternidad, los derechos personales y la posesión de bienes.

Y por otro lado, se da importancia a la cuestión reproductiva, que es uno de los temas más preocupantes al momento de discriminar a las mujeres, se solicita "comprensión de la maternidad como función social," se pide que se comparta responsabilidades al momento de criar a los hijos, ya que es una manera de apoyar al desarrollo de la mujer y que no sea solamente función de ésta; se trata de concientizar que la crianza de los hijos y responsabilidad familiar no es solo territorio femenino, situación que ha limitado el ejercicio y goce de los derechos de las mujeres.

[9] (Políticas de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos)

Por primera vez en una Convención se toca el tema de la planificación familiar como consecuencia del derecho de la mujer a decidir sobre su cuerpo y su sexualidad; esto también conlleva que los Estados parte deban implementar las medidas necesarias y difusión de educación sexual, capacitación a la sociedad y en especial, crear centros de atención encargados de brindar servicios gratuitos y privados de venta y atención a mujeres y adolecentes que busquen ayuda en torno a estos temas. En el último informe de la CEDAW una de las observaciones que hacen a Ecuador es con respecto al aspecto negativo de la penalización del aborto; muchas asociaciones feministas creen que la religión y la moral han sido determinantes al momento de sancionarlo como delito.

Otra medida importante que se toca en esta Convención es el tema de los estereotipos y tradiciones que han limitado el ejercicio de los derechos de las mujeres; es necesario que los Estados parte los modifiquen en base a educación y difusión del rol que han venido desempeñando los hombres y mujeres en la sociedad, pues son muchas las actitudes que generan violencia en contra de las mujeres; que se ven día a día y se toman como normales y que son justamente actitudes producto de estereotipos arraigados culturalmente, como el hostigamiento sexual por ejemplo, o el hecho de que son las mujeres las que siempre deben realizar tareas domésticas, entre otras cosas.

Es la costumbre del machismo, entendido como una serie o conjunto de actitudes, creencias, prácticas que tienen como fin la negación de los valores de las mujeres, la que ha limitado los derechos de las mismas creando desigualdades injustas e irracionales que nos involuciona como sociedad.

Sin embargo, las mujeres siguen luchado día a día por conseguir el objetivo, de que se les reconozca sus derechos. Gracias a esta lucha sin descanso, la igualdad entre hombres y mujeres está dejando de ser una abstracción legal y está cobrado vida a través de políticas públicas y legislativas que protegen estos derechos; ya no se habla más de designios del destino ni de voluntad divina como justificación al poder, se habla de igualdad natural que es la que legitima esta sociedad actual.

En el Ecuador la iniciativa de las mujeres por garantizar y defender sus derechos llega recién a inicios de los noventas, cuando los problemas más graves que preocupaban a la sociedad e iban en aumento eran los de la violencia intrafamiliar y de género. Como respuesta a esta grave situación, recién en el año de 1994 se crea la Comisaria de la Mujer y poco después se admite como delito este tipo de violencia; en otro ámbito se crea la primera Ley de Amparo Laboral de la Mujer en 1997.

La participación política de las mujeres ha sido integrada a la sociedad en forma gradual hasta llegar al 2007 con el 50% de participación en procesos electorales. En el 97 apenas llegaban al 20%, aunque existe la ley de cuotas y el derecho a la paridad garantizado en la Constitución, al momento de ser elegidas las mujeres son minoría, lo que indica que todavía la sociedad no se ha concientizado; por ejemplo, según noticia publicada en el diario el Telégrafo de 22 de septiembre de 2014 solo el 7% de alcaldías es liderado por mujeres.

Es en 1998, en el gobierno interino de Fabián Alarcón, cuando se reforma la Constitución (la décimo novena Carta Magna) las mujeres ven la oportunidad para reivindicar sus derechos consiguiendo grandes logros como:

"Derecho a la integridad personal, una vida libre de violencia, igualdad ante la ley y no discriminación, la participación equitativa de hombres y mujeres en el proceso electoral, el derecho a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual y reproductiva, el reconocimiento al trabajo doméstico como labor productiva, la educación no discriminatoria que promueva la equidad de género, y lo más importante el deber del Estado de aprobar políticas públicas e institucionalidad para impulsar la igualdad de las mujeres " [10]

Aunque han sido muchos los logros, estos no han frenado la discriminación, y es en 2008 cuando nuevamente las mujeres ven una oportunidad de enfatizar sus derechos con la nueva reforma a la Constitución. Esta vez se logra mucho más, ya que se da importancia a la materialización de los derechos. Como dice Ignacio Burgoa en su libro Garantías Individuales: *"la igualdad es la capacidad de toda persona para*

[10] (Palacios)

disfrutar de sus derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones y excepciones que la ley señale concretamente y que se justifique con plenitud." (Burgoa, 1982) El art. 11 inciso octavo de la Constitución establece la obligatoriedad del Estado a garantizar mediante políticas públicas las condiciones necesarias para el efectivo goce de los derechos de las mujeres.

Mientras las mujeres no puedan ejercer sus derechos ni disfrutarlos a plenitud, no se puede hablar de derechos sino de expectativas; hay que reflexionar sobre las vías de reclamo que garantizan el ejercicio de estos derechos, existen normas que las protegen, pero que muchas veces no permiten los resultados, no logran objetivos y por lo tanto no alcanzan el fin. Las leyes no solo deben ser leyes, deben tener un equilibrio con los resultados, si esto no ocurre, por más que las leyes sean las más protectoras y garantistas de derechos, no servirán de nada si la vía de acción las hace caducas e ineficaces.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, (CEDAW) es sin duda el Instrumento Internacional más importante celebrado por el Ecuador en pro de los derechos de las mujeres ya que no solamente invita a los Estados a garantizar los derechos fundamentales de las mujeres en diferentes ámbitos, sino que promueve medidas o políticas públicas dirigidas a la plena validez de las mismas; cada país miembro de la Convención debe por lo tanto emitir un informe periódico que indique sobre todas las medidas que han sido tomadas en pro de los derechos fundamentales de las mujeres.

Según datos de la CEDAW al 11 de marzo de 2015, cuando hicieron las respectivas observaciones finales de los informes periódicos octavo y noveno del Ecuador, se recalcan muchos aspectos positivos, sin embargo también los negativos que dificultan el goce y ejercicio de dichos derechos. A continuación me permito recoger algunos de los datos más importantes en este tema que se han tomado en cuenta en el informe:

Por ejemplo, se ve como un mérito el hecho de que el Ecuador haya tomado medidas legislativas que permitan la correcta aplicación de la Convención, como la tipificación del delito de femicidio en el art. 141 del Código Integral Penal, que

establece penas privativas de libertad de 22 a 26 años de cárcel a "*toda persona que como resultado de poder manifestadas en cualquier tipo de violencias de muerte a una mujer por el hecho de serlo, o por su condición de género"*. Así mismo en los arts. 155, 156 y 157 se enfatiza sobre la violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar ya sea física, psicológica o sexual; también se tipifica en cuanto a la discriminación y los delitos motivados por el género en el artículo 176; todos estos recogidos en el nuevo Código Integral Penal.

En 2014 se creó la Ley de Organización De los Consejos Nacionales Para la Igualdad, encargados de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los Tratados y Convenios Internacionales que tengan que ver con Derechos Humanos celebrados por el Ecuador, este Consejo crea el Consejo Nacional para la igualdad de Género.

Se crea la Ley Orgánica de Servicio Público que garantiza la paridad entre hombres y mujeres en las candidaturas y nombramientos de funcionarios públicos; en 2011 se crean Unidades Judiciales de Violencia Contra la Mujer y la Familia. Sin embargo, también haremos hincapié en las observaciones y preocupaciones con respecto a la correcta aplicación de la convención por parte del Estado:

Una de las preocupaciones es la falta de conocimiento de la Convención entre las autoridades públicas, hecho muy grave ya que, si se desconoce no se aplica, son los jueces, fiscales, abogados, agentes de policía y funcionarios públicos, los llamados a tener plena conciencia y conocimiento del Convenio más importante sobre derechos de las mujeres y ratificado por el Ecuador en octubre de 1981, siendo unos de los primeros países de América Latina. Se debe también tener presente que son las organizaciones de mujeres que luchan en pro de sus derechos las que deben difundir en la sociedad, la importancia de los mismos. Dicho documento hace especial referencia a la concientización de las mujeres en las zonas rurales.

También se habla sobre la falta de Unidades Judiciales Especializadas encargadas de hacer cumplir las disposiciones relativas a la violencia contra la mujer y la familia, ya que no se encuentran en todas las zonas que deberían estar comprometidas, esta

situación va acompañada del difícil acceso a la justicia de mujeres indígenas que se encuentran indefensas.

En 2008 el Estado Ecuatoriano realiza un proyecto llamado "Fortalecimiento de centros de atención y protección a niñas, niños, adolecentes y mujeres victimas de Violencia intrafamiliar y/o sexual y explotación sexual, que tiene como objetivo posibilitar a estas personas y a sus hijos e hijas, una atención integral, protección y seguridad.

El Comité en su ultimo informe exhorta al Estado a asignar recursos necesarios para el establecimiento de Unidades Judiciales Especializadas en todos los cantones del Ecuador; se incita a tomar medidas temporales que ayuden a reducir la discriminación de mujeres indígenas, afroecuatorianas y montubias, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad, que son, según estadísticas, las más discriminadas.

También se enfatiza en el tema de las prácticas nocivas y estereotipos sociales y culturales que devienen en violencia y desigualdad, por lo tanto en discriminación en contra de la mujer. Si bien es cierto que el gobierno ha orientado campañas para combatir estos estereotipos, han sido insuficientes y se han centrado solamente en la violencia intrafamiliar contra la mujer, por lo tanto se debe también concientizar en la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en los distintos aspectos o ámbitos de la vida.

Para terminar con el tema de la discriminación en contra de la mujer, es importante mencionar que la lucha en contra de esta forma de violencia debe ser erradicada por completo sin caer en feminismos y extremos, nuestra mejor arma es la educación; la educación de los hijos, el cambio en las costumbres. Las mujeres por fin, deben ser capaces de gozar de sus derechos, de disfrutar y de hacer valer el momento histórico por que están atravesando, en el que las leyes las protegen. Es pues necesario dejar de lado la ignorancia, el temor, la inseguridad y reclamar los derechos y sobre todo el momento de seguir luchando por lo que falta por hacer.

1.5 La discriminación de la mujer embarazada en el campo laboral

1.5.1 Formas de discriminación

La discriminación laboral en contra de la mujer embarazada puede darse de dos formas: la directa y la indirecta.

Discriminación directa es la que no deja dudas a cerca de la ilegalidad; es clara y contundente. La inequidad de salarios es una muestra de discriminación directa, ya que la ley prohíbe categóricamente esta práctica; el hecho de que se le dificulte o prohíba la licencia de lactancia a la mujer que tiene el derecho de reducir su horario de 8 a 6 horas. En este caso estamos frente a una discriminación directa de los derechos de la mujer trabajadora.

Según el proyecto de ley de igualdad entre las mujeres, hombres y personas de diversa condición sexo genérica realizada por la Comisión de Transición del Congreso Nacional de Igualdad de Género, la discriminación directa por razón de género se refiere a *"situación en que un acto, omisión o patrón sociocultural, establezca explícitamente en una circunstancia comparable o de igual valor, un trato desfavorable, para una persona o grupo de personas"*

La discriminación indirecta, en cambio, es silenciosa; a simple vista puede pasar desapercibida. En la etapa de prueba, por ejemplo, puede darse el hecho de no contratar a la mujer por estar embarazada, sin embargo quien lo hace puede estar amparado en el principio de libre contratación, aludiendo que no es apta para el trabajo. Se la llama también discriminación oculta, ya que las actuaciones discriminatorias pueden estar investidas de legalidad, sin embargo para que una actitud de discriminación indirecta por parte de los empleadores pueda ser declarada como un acto que afecta o vulnera derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, debe existir un estudio en base a la gravedad de la conducta y a la cantidad de personas a las que está afectando, utilizando criterios lógicos y racionales que justifiquen una medida dirigida a corregir o prevenir estas desigualdades,

Según el mismo proyecto de ley antes mencionado, discriminación indirecta por razón de género se refiere a *"la situación en que un acto, omisión o patrón sociocultural aparentemente neutros, tenga por resultados poner a una persona o grupo de personas de un sexo o género en desventaja particular con respecto a personas o grupo de personas"* (Comisión de Transición del Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2009)

La discriminación contra la mujer puede darse también en base a: La distinción, la exclusión y la restricción o limitación de sus derechos. Por ejemplo, en la situación de que se pida a la mujer como condición de contratación o de aspiración a un empleo que se practique una prueba de embarazo, es una forma discriminación directa por distinción; en este caso se le está dando un trato diferente por su condición de mujer reproductora, lo que le hace diferente al hombre, y además potencial madre de familia; el hombre, por lo tanto, también podría ser un potencial padre de familia, sin embargo esta situación se ve como un orden natural aceptado que no afecta de ninguna manera la relación laboral.

En cuanto a la exclusión puede ser el hecho de exigir para un trabajo determinado la contratación de un hombre de forma categórica o no; teniendo en cuenta que también lo podría hacer una mujer en las mismas circunstancias, lo que ocasiona una restricción. En el caso de que se exija la contratación del hombre categóricamente, se podría decir que estamos hablando de una forma de discriminación directa por exclusión, sin embargo si esa misma discriminación se la hace silenciosamente, amparados en el principio de libre contratación, entonces estamos hablando de discriminación indirecta por exclusión.

En cuanto a la limitación en los derechos de las mujeres, se da, por ejemplo, en el caso de que se pague a una mujer un salario inferior que al hombre que realiza el mismo trabajo y en las mismas circunstancias, es decir la misma capacidad, misma carga horaria, mismos resultados y sin embargo menos remuneración por el simple hecho de ser mujer y considerarle inferior al hombre, es una discriminación directa de limitación de derechos; el caso, por ejemplo, de que se le limite a la mujer en su derecho de permisos de licencias de maternidad.

La discriminación, por lo tanto, también se da cuando se violan las prerrogativas o derechos que la ley asigna a las mujeres por su condición de vulnerabilidad, es decir, cuando se tenía que tratar diferente se trata igual, por ejemplo pasa en los permiso de lactancia, cuando el patrono los limita o pone trabas para que no se cumplan.

1.5.2 Discriminación por embarazo y maternidad

La protección de los derechos laborales en un inicio estuvo dirigida a los hombres, las mujeres se fueron incorporando a la vida laboral en condiciones diferentes, jornadas excesivas de trabajo, salarios inferiores ya que se le consideraba mano de obra barata junto con los niños; también condiciones de trabajo peligrosas e insalubres, entre otras situaciones que vulneraban y limitaban sus derechos. La protección llegó a comienzos del siglo XX, aunque si bien existió preocupación, también hay que dejar claro que existió una enfatización hacia las labores domésticas y los roles de cuidadoras y amas de casa como ideal de la mujer perfecta; una idea clara de este pensamiento machista a inicios del siglo XX lo vemos en las obras del precursor de la doctrina chilena laboral, el cual manifiesta que:

> *"Uno de los principales deberes de la colectividad al intervenir el trabajo es el de proteger a los niños y a las mujeres; ello no sólo constituye una obra moral de justicia y de tutelaje para los seres débiles, sino que es además una obra de autoconservación de la sociedad: los niños serán los hombres del mañana, y las mujeres las madres de las futuras generaciones, y protegiéndolos, se ampara al hogar y a la familia, fundamentos de la sociedad."*[11]

Así mismo en su obra manifiesta que:

> *"En cuanto a las mujeres, debe prohibirse que trabajen en faenas desproporcionadas a sus fuerzas, o en industrias poco apropiadas a su sexo, y debe velarse por su moralidad, ya que tantas veces el taller es el primer paso para la prostitución; no hay que colocarlas en situación de inferioridad*

[11] (Walker Linares)

respecto del hombre en lo que se refiere a la remuneración de su trabajo; igualmente la ley debe velar por la madre obrera, asegurándole un descanso antes y después del alumbramiento, y no separándola de su hijo que tanto necesita de ella durante los primeros meses de vida." (Walker Linares, 1936)

Partiendo de esta opinión sobre el trabajo de la mujer, se debe notar que a ella se le asigna características como la debilidad, equiparándolas en protección a los niños y confinándola a un rol de ama de casa como madre de las futuras generaciones de varones que seguramente serán el futuro de la sociedad. La moralidad estaba ligada también a la mujer cuidadora ama de casa respetuosa de sus obligaciones, es decir la protección estuvo dirigida a la mujer como el sexo débil. Aunque la sociedad ha dejado de lado este pensamiento retrógrado acerca de la capacidad de la mujer y sobre la independecia de sus valores como mujer y como profesional, la discriminación en el aspecto laboral sigue asechándola; el embarazo ha sido y sigue siendo una causa de discriminación laboral. En 1919 la Organización Internacional del Trabajo estabelce un Tratado Internacional sobre Protección a la Maternidad, el cual proporciona pautas que han servido hasta hoy como base del Derecho Internacional vigente respecto de estos derechos; en el año de 1956 y en el año 2000 la OIT revisó y aprobó nuevos Convenios que expanden las garantías de la mujer embarazada en el campo laboral; no se puede dejar de lado Trtarados Internacionales como la Convensión sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Ahora bien, la maternidad en el campo laboral se ha ido regulando conforme la mujer se ha ido adentrando en el mundo o campo laboral; gradualmente se ha ido garantizando derechos según las necesidades, en principio se limitaba el campo de acción de trabajo de mujeres a lo comercial e industrial como lo establecen los primeros Convenios de la OIT, ya que éstas eran las esferas en donde se ubicaba el trabajo femenino de la época, luego ese campo se fue extendiendo hasta abarcar a todas las mujeres trabajadoras en relación de dependencia a muchos otros espacios laborales, pero es en 1995 cuando se da un verdadero progreso en el proceso de incorporación de derechos de las mujeres, elevándolos a la jerarquía de Derechos Humanos mediante la declaración de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre la

Mujer en Beijing, lo que le asigna un trato especial en el ordenamiento jurídico interno.

La condición de gestación y la de maternidad, es sin duda, una circunstancia o característica de la mujer que modifica el esquema de igualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres embarazadas deben ser tratadas de manera desigual por su naturaleza reproductiva, sin que de ninguna manera se altere el principio de igualdad, todo lo contrario, en este caso como decía Aristóteles "la desigualdad parece ser justa"

Para Patricia Villalobos la discriminación laboral de la mujer consiste en:

> *"Alteración de las condiciones de igualdad en el trabajo, constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades de trato, de prestaciones o en el pago, y puede basarse en el sexo o en el género, así como en la nacionalidad o ideología política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad"* [12]

La discriminación de la mujer embarazada en el campo laboral no solamente se limita al embarazo, sino a las circunstancias sobrevinientes respecto de la madre y del cuidado y desarrollo del niño que ha nacido y que necesita atención. La mujer necesita atención médica durante el embarazo, pudiendo tener complicaciones de salud provinientes de su mismo estado de gestación, situación garantizada por la ley como causa de licencia por enfermedad producida por el embarazo o parto, la situación de la licencia por maternidad que dura tres meses, la licencia de lactancia que reduce el horario de trabajo a seis horas y que se extiende por un año, entre otras situaciones que pueden afectar el correcto o deseado desarrollo de actividades para las que fue contratada y, por lo tanto, pueden ser éstas causas de discriminación directa o indirecta ya que todas estas situaciones vistas desde el punto meramente productivo pueden ocasionar una desventaja de la mujer frente al hombre al momento de ser contratados.

[12] (Villalobos)

La mujer que queda embarazada también corre el riesgo de que una vez notificado a su empleador su estado de gestación, éste tome las medidas necesarias para correrla de su puesto de trabajo, situaciones como la coacción para la renuncia, el trato despótico, el mal ambiente de trabajo, entre otras actitudes, pueden ocasionar que una mujer renuncie; he aquí la importancia del conocimiento sobre los derechos que les amparan, una vez efectuada la renuncia es casi imposible para las mujeres probar que dicha renuncia se debió a una causa de discriminación, por este motivo la protección a la mujer trabajadora embarazada está dirigida a la garantía de la estabilidad laboral, y se lo regula porque naturalmente existe esta incomprensión a la maternidad.

Otro aspecto importante que preocupa a los empresarios, es tener la obligación o el deber de prestar asistencia de guardería o servicio de cuna, derecho que se encuentra regulado internacionalmente, que los Estados han acogido en gran medida y que debe ser costeado por la empresa que tenga a su servicio el número determinado de trabajadores que exige cada legislación. En nuestra legislación el derecho de cuna o guardería está dirigido a padres y madres, sin embargo existe la confusión de si es un derecho exclusivo para las mujeres. No obstante, la ley es clara y se lo puede exigir por igual.

Estas son las principales causas para discriminar a la mujer embarazada en el aspecto laboral, es la capacidad biológica que tienen las mujeres de traer al mundo a todos quienes formamos parte de esta sociedad una causa de discriminación, pues viéndolo de este modo se diría que estamos yendo en contra de nuestra propia naturaleza, pues cada vez que se piense en discriminar a una mujer por su condición de gestación, se debe tener en cuenta que gracias a ella, a sus cuidados, al adecuado desarrollo de su embarazo estamos, en este mundo, sin dejar de lado que esa mujer también tiene derecho a ejercer con libertad todos los derechos que la ley le ha reconocido; el derecho al trabajo en igualdad de condiciones es uno de ellos, acertadamente y con justa razón todas estas situaciones se han regulado, se han tomado medidas de orden temporal que protegen a la mujer embarazada y que tratan de evitar que los derechos reproductivos de las mujeres sean causa de despido.

La discriminación es un asunto de concientización, de educación, de cambio de mentalidad, de patrones culturales; las propias mujeres muchas veces discriminan a las mujeres, es decir se autodiscriminan, se podría tener la normativa más proteccionista en el ámbito laboral, es fácil legislar, lo difícil es cambiar la mentalidad. La realidad es que todos debemos respetar la maternidad como la máxima expresión de amor que debe ser compartida con esa persona que de igual manera tuvo que ver con la formación de ese ser humano, y por consiguiente, deben tener los mismos derechos y obligaciones.

Lamentablemente todo este sistema no es fácil de alinear, las mujeres han sido discriminadas laboralmente y lo siguen siendo, pese a todas las garantías que se han brindado; la maternidad se ve como un problema de orden económico y productivo para la empresa o negocio, por todo lo que implica, después viene la responsabilidad familiar que trae consigo la maternidad y que también constituye un problema para el empleador y para la empresa, ya que representa una mayor tasa de ausentismo, justamente por su nuevo rol de madre; a esto se le suma la disminución de horas extras ya que no hay la misma disponibilidad de tiempo. Son estos factores y algunos más los que también se toman en cuenta al momento de aspirar a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados, por lo tanto, el hombre es más apto ya que su compromiso familiar en muchos casos es limitado y en otros, casi nulo, debido a la cultura todavía sesgada, pues las mujeres son todavía en ultima instancia quienes deben encargarse de los hijos y de las tareas del hogar, lo que puede reducir en cierto grado su compromiso con el trabajo, pero también es cierto que la mentalidad de los jóvenes está cambiando, las mujeres exigen sus derechos y los hombres los están respetando. Hombres y mujeres son en partes iguales responsables de la creación de un nuevo ser, que debe crecer con una mente libre de estereotipos. La época actual está dando a las mujeres la oportunidad de compartir responsabilidades; se ve a los padres de familia aportando mucho en temas como educación de los hijos, de crianza, de manejo de tareas de hogar etc.., pues esto significa que en algún momento, con toda seguridad, veremos una verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

1.5.3 Discriminación desde un enfoque de los derechos reproductivos

Según el programa de acción Del Cairo sobre derechos sexuales y reproductivos dice:

> *"Los derechos reproductivos abarcan ciertos derechos humanos que ya están reconocidos en las leyes nacionales, en los documentos internacionales sobre derechos humanos y en otros documentos pertinentes de las Naciones Unidas aprobados por consenso. Esos derechos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decir libre y responsablemente el numero de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre estos y a disponer de la información y de los medios para ello y el derecho a alcanzar el nivel mas elevado de salud sexual y reproductiva. También incluye su derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos. En ejercicio de este derecho, las parejas y los individuos deben tener en cuenta las necesidades de sus hijos"*[13]

Los derechos reproductivos están garantizados y protegidos por la legislación internacional; existe un sin número de tratados internacionales, convenios y convenciones que abarcan el tema y se les ha dado la jerarquia de derechos humanos, la Conferencia sobre Derechos Humanos de Viena de 1993, La Conferencia Sobre Población y Desarrollo Del Cairo de 1994 y la Conferencia Internacional de Beijing de 1995; la misma Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer garantiza los derechos sexuales y reproductivos, la cual dice:

> *"Derechos sexuales y reproductivos: se basan en el reconocimiento básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre ellos y a disponer de la información de los medios para ello, y el derecho de alcanzar el*

[13] (Programa de Acción Del Cairo)

nivel más elevado de salud sexual y reproductiva, incluye el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones o violencia" [14]

La aplicación, garantía, protección y promoción de estos derechos necesitan de acciones gubernamentales dirigidas en estos sentidos para poder hacerlos efectivos. Los derechos sexuales y reproductivos son universlaes, son derechos políticos, civiles y económicos; éstos derechos, por tanto, no pueden estar basados en cuestiones culturales o religiosas como de hecho pasa, el ámbito de los mismos es amplio y se extiende a situaciones como: matrimomio, familia, el derecho a la vida, considerando la gran tasa de mortalidad por maternidad, derecho a elegir cuántos hijos tener, el derecho a la intimidad, el derecho a la salud reproductiva, el derecho al empleo y a la seguridad social. En este sentido se debe hacer referencia, por el tema que nos ocupa, al hecho de que es obligación del Estado garantizar y proteger los derechos reproductivos en el ámbito laboral, es decir el derecho de la protección legal a la maternidad.

La Constitución de la República en su art. 332 hace referencia a tal situación y dice lo siguiente:

Art. 332 "Derechos reproductivos de las personas trabajadoras.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que efecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas o hijos, derechos de maternidad, lactancia y el derecho de licencia por paternidad, se prohíbe el despido a la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como a la discriminación vínculada con los roles reproductivos"

Después de hacer un análisis sobre la normativa de derechos sexuales y reproductivos podemos llegar a la conclusión de que las personas tenemos sin restricciones la libertad de tomar decisiones sobre nuestro cuerpo, sobre nuestra

[14] (Convención sobre la Eliminacion de Todas las Fomras de Discriminacion Contra la Mujer)

salud y vida sexual sin temor a ser discriminados ni violentados en nuestros derechos, no se puede limitar ni tomar medidas legislativas que los vulneren, como ejemplo se habla de la recomendación por parte de la CEDAW sobre la penalización del aborto en caso de violación, donde la religión ha tenido un papel importante de desición sobre el cuerpo de las mujeres y su posición sobre abortar o no; otro punto a analizar es el hecho de que los derechos sexuales y reproductivos son derechos de pareja, existe una corresponsabilidad en su razón de ser y en su fin.

Los derechos sexuales y reproductivos nos dan a hombres y mujeres la decisión sobre si tener hijos o no, cuántos tener y cuándo tener, por lo que no puede recaer en las mujeres la discriminación en el ámbito laboral ya que es un derecho que se garantiza por igual a la pareja, por lo tanto es una desición conjunta. Los derechos sexuales y reproductivos deben vivirse con libertad, sin violencia y sin discriminación.

Los organismos internacionales han jugado un papel muy importante al promover la igualdad y no discriminación de la mujer en el campo laboral desde muchas perspectivas, pero estas garantías solo son válidas cuando los Estados parte las aceptan y las vuelven leyes, que al mismo tiempo son respaldadas por políticas públicas y legislativas que deben ser viables y reales, es decir que se cumplan y que garanticen de manera eficaz el derecho a la igualdad y a la no discriminación de la mujer embarazada en el campo laboral. Para que todo funcione armónicamente, son los encargados de administrar justicia y en general todos los agentes que intervienen en el proceso, los que tienen la obligación de conocer cuáles son los derechos que asisten a las mujeres trabajadoras embarazadas, de esta forma será más rápida la interiorización de procesos que se harán efectivos con una correcta aplicación de la ley. En general, los jueces que son los encargados de administrar justicia están obligados a tener muy claro el panorama internacional de protección de derechos en cada una de las ramas de aplicación, pues muchas veces se vulneran derechos humanos por la falta de conocimiento de los mismos.

CAPÍTULO II

NORMATIVA INTERNACIONAL RESPECTO DE GARANTÍAS QUE PROTEGEN A LA MUJER EMBARAZADA LABORALMENTE

2.1 Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos como parte del ordenamiento jurídico interno

Para poder entender de una mejor manera la importancia de la Normativa Internacional en materia de Derechos Humanos, es importante comprender que a lo largo de la Historia de la Humanidad se han cometido actos reprochables que van en contra de la dignidad inherente a todos los seres humanos; como consecuencia de la racionalidad humana y con el fin de proteger los derechos más fundamentales del hombre, se ha visto la necesidad de imponer bases y normas internacionales que cobijen estos derechos independientemente de su raza, nacionalidad, religión, ideologías políticas, sexo, condición socioeconómica, sociocultural, edad etc.. así como constituir un sistema jurídico internacional que cobije y garantice de alguna manera los derechos de los ciudadanos del mundo.

Son en general los representantes de gobiernos democráticos quienes tienen la responsabilidad de aprobar y ratificar normas de derecho internacional, ajustándolas a sus ordenamientos jurídicos internos en mayor o en menor grado, valiéndose de la soberanía de cada Estado; sin embargo la dignidad no puede estar supeditada a la soberanía de los mismos, basada en cuestiones políticas, culturales o religiosas, circunstancia que debe ser tomada en cuenta al momento de incorporar leyes internacionales a cada país.

El derecho Internacional incorpora como eje fundamental, la garantía de los Derechos Humanos y es por eso que encontramos extensa información sobre los diferentes Tratados, Convenios, Declaraciones, Protocolos Internacionales en diferentes y variados temas que vinculan a los Estados que los ratifican.

Ahora bien, hay que hacer alusión a la incorporación de los Tratados Internacionales o cualquier otro instrumento Internacional que tienen que ver con derechos humanos

en nuestro país, ya que tienen un especial tratamiento en nuestra legislación; para ello se necesita resolver temas importantes como la jerarquía que ocupan los Tratados y Convenios Internacionales para su correcta aplicabilidad.

Los Tratados e Instrumentos Internacionales en nuestra legislación son ratificados y pasan a formar parte de su ordenamiento jurídico interno, es la Constitución la ley que le da vida jurídica a los Tratados e Instrumentos Internacionales y la que define la jerarquía, así como su procedimiento para la incorporación y entrada en vigor de los mismos.

Por otro lado, y para entender mejor la jerarquía de las leyes en general, debo anotar que es el poder legislativo el que se encarga de aprobar, expedir, reformar, codificar o derogar las leyes nacionales, por lo tanto, las leyes que se crean con el objeto de una convivencia pacífica y ordenada de la sociedad van a tener diferentes matices e importancia, por ello existe la posibilidad de que dos normas que coexisten puedan discrepar, la jerarquía de las leyes soluciona este problema dotando de superioridad a las leyes más importantes; así por ejemplo, en nuestro país la Constitución es nuestra norma suprema y de ahí para abajo está todo ese abanico de normas que, así mismo, se van ubicando según su importancia o jerarquía.

Ahora bien, ¿qué rango o qué jerarquía tienen los Tratados e Instrumentos Internacionales que una vez ratificados después de seguir su trámite legal se incorporan a la legislación vigente? Pues hay varios rangos en los que se les ubica: en primer lugar la supraconstitucional, es decir que están por encima de la Constitución, en segundo lugar una categoría supranacional, es decir que están al mismo nivel de ésta; en tercer lugar una jerarquía de ley supralegal, es decir por debajo de la Constitución, pero por encima de las demás leyes jerárquicamente inferiores a ésta; y por último, la que equipara a los Tratados y Convenios Internacionales a las leyes nacionales.

La forma en la que se vayan a incorporar depende de las normas constitucionales que hagan referencia al tema; en nuestro país se ha dado a los Instrumentos Internacionales una jerarquía supralegal, al situar a la Constitución como ley suprema y jerárquicamente superior a los Tratados y Convenios Internacionales,

aunque existen debates a cerca del tema ya que nuestra Constitución en su artículo 424 inciso segundo equipara a los Tratados Internacionales de derechos humanos a la Constitución.

> Art. 424 Supremacía de la Constitución "*la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.*
>
> *La Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público."*

Es aquí en donde encontramos el primer problema al momento de aplicar una norma internacional que proteja derechos humanos, ya que si esa norma invocada es más favorable al individuo según este segundo inciso sería ésa, a pesar de la norma constitucional en contraposición, la que se debería aplicar.

Sin embargo, siguiendo con el art. 425 vemos que la Constitución establece expresamente el orden jerárquico de las leyes:

> *Art. 424 Orden jerárquico de las leyes " El orden jerárquico de las normas será la siguiente: la Constitución; los Tratados y Convenios Internacionales; las Leyes Orgánicas, las Leyes Ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior"*

Ahora bien, tratándose de Tratados o Convenios Internacionales que tienen que ver con derechos humanos, lo que se pretende es garantizar la inviolabilidad de los

mismos aplicando el principio internacional "pro homine" el cual pretende tutelar los derechos humanos ante cualquier norma que pueda reducir o menoscabar sus derechos, así lo establece el artículo 417 que dice:

> *Art. 417 dice: "Los Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a los establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecida en la Constitución"*[15]

Nuevamente la Constitución le da un valor especial a los derechos humanos, como no puede ser de otra manera, pero recalca el hecho de que la Constitución tiene supremacía por sobre todas las demás leyes, incluso sobre los Tratados Internaciones, sin embargo como respuesta a la inquietud sobre la verdadera jerarquía de los Tratados Internacionales encuentro la respuesta en el principio pro hombre, es decir la interpretación y la aplicabilidad de dichos derechos por parte de autoridad competente debe buscar el fin y el sentido de la norma y aplicar lo más favorable al ser humano o colectividad que la invoca, hacer una interpretación extensiva que más favorezca a precautelar los derechos humanos como máxima garantía jurídica.

Sobre el principio pro homine la Dra. Mónica Pinto, catedrática Argentina dedicada al estudio y lucha de los derechos humanos, en su libro "El principio pro homine criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos" define este principio como:

> *"El principio pro homine es un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria. Este principio*

[15] (Constitución de la República del Ecuador)

coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre."[16]

También es importante anotar que dentro del procedimiento que veremos más adelante, es la Corte Constitucional la que se encarga de verificar que los Tratados Internacionales que entren en vigencia en nuestro ordenamiento jurídico interno no deben ser contrarios a la Constitución, es decir existe un órgano competente que se encarga de esta situación.

Por lo tanto, después de hacer una referencia a la jerarquía de los Tratados Internacionales que tienen que ver con los derechos fundamentales o humanos también es importante referirse muy rápidamente a la forma en la que son integrados a la normativa interna ya que aquí encontramos otro problema. En principio, la norma constitucional le da al Ejecutivo la atribución de suscribir o ratificar Tratados y otros Instrumentos Internacionales, pero tiene la obligación de informar inmediatamente a la Asamblea Nacional de todos aquellos tratados que suscriba indicando su carácter y contenido según el artículo 418. Como vemos, el Ejecutivo mediante el Presidente o Presidenta necesitan la autorización o vigilancia del poder legislativo en esta situación. El problema es que la Constitución no da un procedimiento a seguir, acto seguido en el artículo 419 establece los casos en que los Tratados requieren aprobación de la Asamblea, el inciso 4 establece que los Tratados que se refieran a derechos y garantías establecidas en la Constitución deben ser aprobados por la Asamblea, es decir los Tratados que se refieran a derechos humanos deberán seguir este trámite, los demás que no estén en la lista serán aprobados y ratificados por el Presidente o Presidenta.

Siguiendo con el trámite la Constitución en su art. 438 referente al dictamen previo y vinculante de Constitucionalidad dice*: " La Corte Constitucional emitirá dictamen previo y vinculante de Constitucionalidad en los siguientes casos, además de los que determine la ley. literal uno : "Tratados Internacionales, previamente su ratificación por la Asamblea Nacional".* Todo esto es un poco confuso ya que, en primer lugar, a la Asamblea Nacional no le compete ratificar el Tratado Internacional

[16] (Pinto)

sino aprobarlo, pues la ratificación es competencia del Ejecutivo; por otro lado el objetivo del Control Constitucional es precisamente determinar si dicho Tratado va en contra de la Constitución, esto nos indica una vez más la jerarquía suprema de la Constitución por sobre los Tratados Internacionales. Por otra parte y según mi forma de pensar, creo que para que la Asamblea Nacional pueda aprobar un Tratado o Convenio Internacional debe hacerlo previo un informe de la Corte Constitucional, justamente sobre su constitucionalidad o no; entonces quien debe conocer en primera instancia sobre la ratificación o suscripción por parte de Ejecutivo de un Tratado Internacional es la Corte Constitucional, y luego la Asamblea que lo aprobará, Como no he encontrado una respuesta en la Constitución acudo a la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC).

> *Art. 109.- " Los Tratados Internacionales previamente a su ratificación por la Presidenta o Presidente de la República serán puestos en conocimiento de la Corte Constitucional, quien resolverá en el término de ocho días desde su recepción si requieren o no aprobación legislativa."*[17]

Es decir, la Corte Constitucional es la encargada de decidir si la materia o contenido del Tratado Internacional a ser ratificado en última instancia debe o no ser aprobado por la Asamblea Nacional; si considera que no debe ser aprobado por la Asamblea Nacional, entonces pasará directamente a ser ratificado por el Presidente o Presidenta de la República ya que se trata de un Tratado Internacional que no esta previsto en el artículo 419 como habíamos anotado anteriormente.

Luego tampoco se establece el trámite a seguir una vez que la Asamblea conoce y aprueba o no dicho Tratado; el art. 418 de la Constitución solamente dice que un Tratado será ratificado para su posterior canje o depósito, diez días después de que la Asamblea haya sido notificada del mismo, es decir de la ratificación por parte del Presidente.

Volviendo a la Ley Orgánica de la Función Legislativa en el art. 108 parte final aclara el tema y dice que después de un plazo máximo de diez días de emitido el

[17] (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC))

Dictamen de la Corte Constitucional, la Presidencia de la República será quien remita a la Asamblea el Tratado o Instrumento Internacional y el Dictamen, hecho el trámite, el Presidente de la Asamblea remite dichos documentos a la Comisión Especializada correspondiente que en este caso es la Comisión de Soberanía, Integración, Relaciones Internacionales y Seguridad Integral, según lo establece el art. 9 de la misma ley referente a las Comisiones Especializadas, que en un plazo de 20 días emitirán un informe que será puesto en conocimiento del pleno, el mismo que será aprobado solo por mayoría absoluta. (Ley Orgánica de la Función legislativa)

No puede ser que la Constitución de la República, que es precisamente la que le da vida y validez jurídica a la normativa internacional, no contemple un procedimiento tan importante y que se tenga que acudir a otras leyes orgánicas para poder entender la aplicabilidad e introducción de normativa internacional en nuestro país, normativa que tiene carácter supralegal y que debe ser conocida por todos quienes aportamos de una u otra forma a la sociedad desde un aspecto jurídico y social.

Una vez adoptado el Tratado o Convenio Internacional, éste tiene una validez total dentro del ordenamiento jurídico interno, y es por este motivo que me parece muy importante recalcar que el Estado debe concientizar y capacitar a todos los jueces y juezas que son los encargados de garantizar los derechos, acerca de la normativa internacional que pasa a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico interno, la debilidad formativa de quienes hacen cumplir la ley puede ser causa de inaplicabilidad correcta de la ley, y aquí están en juego nada más y nada menos que los derechos humanos.

2.2 Principales Tratados y Convenios Internacionales sobre protección a la maternidad en el campo laboral.

Después de hacer un análisis de la incorporación de los Tratados o Convenios Internacionales en el marco jurídico interno y después de entender la jerarquía de los mismos para comprender mejor su importancia y trato que se le da dentro de nuestro ordenamiento jurídico interno y para poder aplicarlos e invocarlos correctamente, quiero introducirme en el tema que trata de los derechos de la maternidad y en

especial de los derechos laborales que garantizan esta situación que es causa de discriminación al no concebir a la maternidad como una función social, pues las mujeres embarazadas son un grupo vulnerable especialmente en lo que respecta a sus derechos laborales, la protección jurídica que se le da internacionalmente a la maternidad engloba no solamente los derechos de la madre, sino también los del hijo; por lo tanto, el correcto desarrollo del embarazo y la primera etapa de crecimiento de un niño son fundamentales para la humanidad y su proceso de reproducción en un mundo globalizado donde las madres ya no son solamente madres sino también trabajadoras.

Los derechos de la maternidad relacionados al aspecto laboral en el ámbito nacional tienen un alcance jurídico importante y están protegidos por varias leyes; la Constitución como norma suprema los acoge y la Legislación Laboral y de Seguridad Social en especial, los complementa. Desde siempre, la protección a la mujer en el aspecto laboral ha estado dirigida en gran medida a la maternidad, que justamente es la etapa en la que la mujer necesita un tratamiento especial ya que de su correcto desarrollo depende la conservación de la humanidad. Como consecuencia del cambio de la sociedad actual, los derechos laborales de las mujeres avanzan según su necesidad, ellas se preparan profesionalmente igual que los hombres, las universidades cada vez tienen más estudiantes femeninas, por lo que, la sociedad y las leyes deben ir avanzando en este sentido. La protección a la maternidad en el aspecto laboral en tiempos actuales ya es una prioridad para las legislaciones. Ahora lo más importante es cambiar la mentalidad de hombres y mujeres e ir acoplándolos a la realidad; no solo las leyes deben avanzar sino también nuestra forma de pensar.

Sin embargo mucho se ha dicho sobre si la protección exagerada de la maternidad es perjudicial; si ese paternalismo estatal muchas veces trae consecuencias adversas a quienes gozan de ese exceso de protección, pues creo que en el caso de la maternidad, no puede ser de otra manera, sin embargo pienso que se siguen buscando formas de discriminar a la mujer embarazada en el aspecto laboral justamente por las implicaciones económicas y a la vez productivas que esta etapa puede ocasionar. Es de manera indirecta esta situación de la maternidad ha provocado que la inserción de la mujer en el campo laboral haya sido tan difícil de alcanzar, ya que se prefiere al hombre justamente por su independencia y su rol de proveedor, de seguro para un

empleador implicará más disponibilidad de tiempo y menos responsabilidades familiares. El rol de la mujer como madre y responsable de la familia y la del hombre como proveedor del hogar todavía es muy marcada, es importante comprender que se pueden hacer las dos cosas con el apoyo y corresponsabilidad del hombre quien también forma parte importante en el desarrollo de los hijos. Así, la protección a la maternidad va tomando otro matiz, la corresponsabilidad en todos los ámbitos de la vida de los hijos o en al menos los que puedan cumplir los dos por igual y que no tengan que ver con cuestiones biológicas, va a ser, para mi manera de ver, la única forma de terminar con este tipo de discriminación, ya que solo integrándose e inmiscuyéndose en la vida diaria de corresponsabilidad se va a poder ver a la maternidad y a la paternidad como una función social que debe ser compartida.

2.2.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Me parece necesario mencionar cuáles son los Tratados o Acuerdos Internacionales más importantes sobre protección a la maternidad en el aspecto laboral, los Convenios de la OIT han jugado un papel preponderante en este sentido y no podía ser de otra manera, ya que su fin como organización es proteger a los trabajadores de los abusos que puedan sufrir, pues los derechos de las mujeres han sido un campo muy estudiado y protegido por esta organización.

El primer convenio de la OIT sobre derechos maternos de las madres trabajadoras va a ser la base que hasta hoy rige como garantía legal en casi todas las legislaciones. Han pasado casi 100 años y los cambios que se han dado han sido especialmente sobre el campo de acción de trabajo de las mujeres que se va ampliando cada vez más; las mujeres poco a poco se han introducido en casi todas las esferas y actividades laborales, también la estabilidad laboral de las mujeres en el trabajo es un punto importante que se ha tomado en cuenta y que sigue siendo una preocupación, tanto así que como veremos más adelante, la última reforma en nuestro país sobre derechos de la maternidad va dirigido en este aspecto, conjuntamente con el tema de la salud, que garantiza a la madre y al hijo un adecuado desarrollo mediante servicios médicos gratuitos dirigidos a las tres etapas de la maternidad, el embarazo, el parto y el posparto, estas y otras garantías más, forman parte de los derechos básicos de las

mujeres embarazadas laboralmente y que han servido, sin duda alguna, de base de nuestro ordenamiento jurídico interno.

2.2.2 Convenio 103 de 1919

La OIT en 1919 adopta el Convenio Nro. 3 un primer convenio sobre derechos de protección a la maternidad en Ginebra, en el que se establecen normas mínimas de protección; el objetivo y fin es resguardar la vida de la madre y del hijo; la protección se limita a trabajadoras de empresas industriales y comerciales. Según el art. Numero 3 se le autoriza a no trabajar 6 semanas después del parto y se le asignan también 6 semanas antes, además se le garantiza estabilidad laboral durante ese período. En las 12 semanas antes mencionadas tiene derecho a percibir una remuneración suficiente que le permita mantener también a su hijo; prestaciones que serán pagadas por el Tesoro Público o por un seguro; se le asigna asistencia médica gratuita por parte de un médico o comadrona, así también el art. 4 establece que según cada legislación se debe conceder un permiso extra por enfermedad que esté motivada por el embarazo, tiempo en el cual tampoco podrá ser despedida. (Convenio 103 Sobre la Protección a la Maternidad, 1919)

2.2.3 Convenio 103 Revisado (1956)

En 1956 el Convenio 103 de la OIT fue revisado ya que las garantías, en especial con respecto a la limitación del campo de acción laboral al que las mujeres habían alcanzado, había cambiado; se había circunscrito al campo de lo industrial y comercial, ahora se extiende al campo no industrial, a ámbitos como servicios de correos, telecomunicaciones, puestos administrativos, hoteleros, restaurantes etc.., también comprende a mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio. Se le asignan 12 semanas de descanso que las puede usar antes o después del embarazo, pero la licencia posparto no podrá ser de menos de 6 semanas obligatoriamente. La asistencia médica también se especifica y se amplía: se da atención durante el embarazo, durante el parto y después del mismo; las prestaciones monetarias deben ser satisfechas por un seguro social obligatorio y no pueden ser de menos de dos tercios de las ganancias anteriores; también en lo que respecta a la licencia por lactancia, se establece que pueden ser uno o varios períodos al día y la duración de

cada uno será determinada por cada legislación, además serán pagados. El empleador no está obligado a las prestaciones económicas de sus empleados.

En lo que se refiere a su estabilidad laboral se consigue un gran logro: la mujer no puede ser despedida durante esas 12 semanas ni tampoco en caso de enfermedad a consecuencia del embarazo por el tiempo que cada legislación lo determine.
Nuestro país ratificó este Convenio el 5 de febrero de 1962 según la página oficial de la OIT "ratificaciones de Ecuador" (Ratificaciones por Estado, OIT, 2015) (Convenio 103 revisado 1952, 1952)

2.2.4 Convenio 183 de la OIT sobre protección de la maternidad (2000)

Este es el último Convenio adoptado por la OIT con respecto a las garantías o protecciones a la maternidad en lo laboral; cabe destacar que nuestro país no lo ha ratificado y según la pagina oficial de la OIT ningún país de Sudamérica.

En este Convenio, en el art. 2 también se amplía el campo de acción a "Todas las mujeres empleadas, incluidas las mujeres que se desempeñan en formas atípicas de trabajo dependiente" (Convenio 183 Sobre Protección a la Maternidad (2000), 2000)

Otro cambio importante es que la licencia por maternidad se extiende a 14 semanas, con un mínimo de 6 semanas aplicables después del parto. Otro asunto muy importante, y que en gran medida nuestra legislación la ha acogido, es en cuanto a la estabilidad laboral y la no discriminación mediante políticas interesantes detalladas en los arts. 8 y 9, y cuyo texto me parece importante reproducir:

> *Art. 8 "Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.*

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad."[18]

Los arts. 4 y 5 se refieren a la licencia por maternidad y a la licencia en caso de complicaciones de salud producto del embarazo.

Este artículo es un gran logro en cuanto a la estabilidad laboral de la mujer por su condición de maternidad, en caso de que el empleador la despida, incumbe a él probar el hecho de que no ha sido por motivo del embarazo, el nacimiento del hijo y la lactancia. Aunque esta es una medida paternalista, es decir es una garantía absoluta en caso de que se configure la discriminación, también es cierto que es justa y necesaria y se debe a la cruel realidad de indefensión y desesperación en la que puede quedar una mujer embarazada o una madre que debe ocuparse de un recién nacido y los cuidados que exige esta situación.

Aunque como ya dijimos las medidas paternalistas pueden crear un efecto contrario pienso que, como se afirmó en otro capítulo, es más difícil cambiar las mentes que las leyes, en estos casos, sin embargo creo que, como vamos a ver más adelante, la única forma de cambiar la mente es que hombres y mujeres podamos ver a la maternidad y paternidad como una responsabilidad compartida.

Art. 9 ". Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

[18] (Convenio 183 Sobre Protección a la Maternidad (2000))

(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

(b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo."[19]

Este también es un logro, ya que es una práctica que aunque está prohibida en muchos países se la hace en silencio; es evidente que para muchos empleadores la maternidad puede ser un dolor de cabeza.

Después de este Convenio, que fue el último que habla sobre derechos de la maternidad, y esperemos que así sea, damos un giro total en el concepto o rol de la mujer como única responsable en el cuidado y desarrollo de los hijos, ahora no se habla de derechos de maternidad se habla de derechos de trabajadores con responsabilidades familiares; aunque este Convenio no es ni de cerca la respuesta a la discriminación de la mujer en el campo laboral, yo supongo que, como en 1919, estamos dando respuesta a una nueva realidad social, como dijimos en algún momento, el principio de igualad no es estático, evoluciona con el hombre y las situaciones que éste vive con sus realidades, pues la inserción de la mujer en el campo profesional y laboral es un hecho, una necesidad y ahora es un derecho.

2.2.5 Convenio 156 "Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares"

Este Convenio fue ratificado por el Ecuador en febrero de 2013, teniendo en cuenta que fue adoptado por la OIT en 1981, no es sino hasta hace dos años y más que se ha visto la necesidad de revisarlo y darle vida jurídica en nuestro país.

Este Convenio tiene como fin terminar con la discriminación en el ámbito laboral, dar un paso hacia la idea de igualdad, de poner a hombres y mujeres en el mismo lugar en el ámbito laboral, de permitir a hombres y mujeres disfrutar con libertad de las responsabilidades familiares que traen los hijos, determinar de una vez por todas con los roles tan marcados de madres cuidadoras y padres proveedores, pues ahora

[19] (Convenio 183 Sobre Protección a la Maternidad (2000))

los dos proveen y los dos cuidan, como no puede ser de otra manera. La discriminación de la mujer en el campo laboral está directamente relacionada con sus responsabilidades familiares y contra ese rol hay que seguir luchando, así como las mujeres han demostrado que pueden introducirse con éxito en el ámbito laboral, más aun los hombres deben demostrar en el mismo sentido, su introducción en la vida familiar, en la educación, desarrollo, salud mental y emocional de sus hijos, y de la familia en general. (Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981)

2.2.6 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Entró en vigor como Tratado Internacional el 3 de septiembre de 1981.

Aunque ya hemos abordado el tema de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) a diferencia de la OIT, engloba una protección general sobre todas las formas de discriminación; como hemos visto la maternidad es una de ellas, así que, como no puede ser de otra manera, también esta contemplado entre sus objetivos.

La parte positiva de la CEDAW es que a pesar de ser un convenio que pide o aboga por que se cumplan las condiciones de seguridad, no discriminación o garantía de derechos, pide a los Estados parte que mediante medidas legislativas, políticas públicas, planes de desarrollo, acciones afirmativas y otras que crea convenientes, cumplan con los objetivos de la Convención que, como su nombre lo indica, nos lleven a una sociedad sin discriminación contra las mujeres. Los Estados parte deben presentar informes cada cuatro años sobre las políticas que se han utilizado o realizado para cumplir con los objetivos y además el cumplimiento de las observaciones que hará la CEDAW a cada país. Es decir no, solamente aboga sino que también vigila.

El Ecuador lo ratificó el 9 de Noviembre de 1981. Desde su artículo 11 la Convención trata a la discriminación de la mujer en el aspecto laboral, para después llegar a regular sobre la maternidad; aboga por un mismo criterio de selección en

cuestiones de empleo para hombres y mujeres, el derecho al ascenso, a la estabilidad laboral, a salarios justos, a la formación profesional, a la seguridad social etc..

En cuanto a la maternidad, en su art. 11. 2 prohíbe el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad así como el pago de prestaciones correspondiente a la licencia de maternidad. En el mismo artículo literal c vemos que nuevamente se habla de responsabilidades familiares, alentando al Estado a que suministre servicios sociales de apoyo para que los padres combinen las responsabilidades laborales con las familiares, especialmente con una red de apoyo que se dedique al cuidado de los niños. En este sentido establece que el servicio de guarderías tiene que ser implementados por las empresas y deben ir con el número de empleados que determine la ley de cada país, es sin duda una red de apoyo, ya que está dirigida a padres y madres por igual y permite que esas corresponsabilidades familiares vayan tomando forma en la realidad.

El literal d pide también a los Estados prestar atención a las condiciones en las que trabajan las mujeres embarazadas, condiciones de salud que pueden afectar el correcto desarrollo del embarazo, y lo que es peor, la salud del niño o niña; por lo tanto si existen factores de riesgo para el embarazo, esa empleada debe ser removida temporalmente a un puesto de trabajo que no suponga un peligro para ella y su hijo.

En cuanto a la salud, el art. 12 pide que se garantice una adecuado servicio gratuito en lo que tiene que ver con el embarazo, el parto y el posparto, así como una adecuada alimentación o nutrición durante el embarazo y la lactancia.
(Convención sobre la Eliminacion de Todas las Formas de Discriminacion Contra la Mujer, 1979)

CAPITULO III

3.1 Marco jurídico nacional sobre protección a la mujer trabajadora embarazada

En este capítulo es importante hacer una recopilación del ordenamiento jurídico interno y las leyes más importantes que, en mayor o en menor medida, garantizan y protegen el derecho de las mujeres trabajadoras embarazadas, atendiendo al "Principio de igualdad y no discriminación".

La Constitución, el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social son en general las normas garantistas y proteccionistas que han ayudado a que la mujer se introduzca cada vez más en el campo laboral. Nuestra legislación en los últimos años ha evolucionado muchísimo en este tema y lo sigue haciendo.

En primer lugar, se analizará la Constitución la cual establece los derechos de las mujeres trabajadoras enfocándose fundamentalmente en dos aspectos: el primero es la protección de los derechos reproductivos de una manera integral, garantizando su correcto y pleno desarrollo en todos los ámbitos sociales, por lo que se prohíbe la discriminación de la mujer por su estado de embarazo o causas asociadas a dicha situación, así como también se busca la promoción de la corresponsabilidad en el cuidado y desarrollo de la familia como consecuencia de la decisión de pareja de ser padres. Uno de los objetivos que persigue esta norma es la erradicación de estereotipos de madres cuidadoras y padres proveedores que ha calado tan hondo en la sociedad, y que han provocado la limitación en el ejercicio de los derechos de las mujeres. El segundo, es el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mujeres en el campo laboral.

La Constitución ha dado vida a importantes Tratados y Convenios Internacionales, se ha tomado un rol activo en pro de los derechos de las mujeres, se ha creado y se ha reformado leyes, se han planteado y desarrollado planes gubernamentales enfocados en la igualad de oportunidades, planes sobre erradicación de violencia de género y mucho más, incluso se ha llegado a decir que demasiada protección puede ser

perjudicial, sin embargo y a pesar de todo este despliegue de buenas intenciones, todavía hay discriminación; la protección laboral en este sentido, aunque muy garantista de los derechos, sigue estando enfocada solamente en las mujeres como madres responsables de la familia, pese a que la Constitución ya habla de un enfoque de corresponsabilidad entre padres y madres sobre el cuidado y desarrollo de los hijos, todavía no se plasman en leyes dirigidas a la consecución de este fin,

En segundo lugar, el Código de Trabajo, ley especial que rige para todos los trabajadores que tienen relación de dependencia, intenta cubrir todos los aspectos de la relación laboral protegiendo siempre a la parte más vulnerable; la ley laboral trata de equiparar y regular la relación en donde el protagonista es el trabajador quien ha sido la inspiración y fin que persigue la norma.

En este sentido, la mujer embarazada por su situación de vulnerabilidad necesita especial atención y protección de la ley. El Código de Trabajo incorpora todas las garantías constitucionales referentes a los derechos reproductivos de las mujeres, acoplándolos a las situaciones laborales, así como los principios inherentes al ser humano aplicándolos a las relaciones laborales; principios como la igualdad, el trato digno, la no discriminación, la justicia, la libertad, entre otros derechos irrenunciables que protegen a la parte vulnerable de la relación laboral, sin dejar de lado las necesidades y derechos de los empleadores.

En tercer lugar está la Ley de Seguridad Social, ésta protección se debe entender como la garantía que presta el Estado a través del Sistema Nacional de Salud a todos sus ciudadanos y ciudadanas con la finalidad de garantizar un desarrollo integral, una vida saludable tanto individual como colectiva, partiendo de principios como la equidad, calidad y solidaridad, obligatoriedad, universalidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. En el caso que nos ocupa, la misma Constitución establece un trato especial a las mujeres embarazadas como integrantes de grupos vulnerables o de atención prioritaria; el art. 363 numeral 6 en cuanto a las responsabilidades del Estado establece la de *"Asegurar acciones y servicios de salud*

sexual y de salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y posparto"[20]

3.2 Protección constitucional

Para empezar el análisis de la normativa Jurídica que rige en el Ecuador con respecto a los derechos de maternidad en el campo laboral, en primer lugar debo remitirme a la Constitución como norma suprema en la que se encuentran plasmados los principios que rigen las relaciones de los ciudadanos. Desde el inicio de esta investigación ha sido importante tener un orden lógico de las garantías que una a una nos han llevado a hablar específicamente sobre los derechos laborales de la mujer embarazada, pues no podríamos llegar a este punto sin entender las circunstancias que nos han traído hasta aquí, el concepto de dignidad humana como fuente de derechos, el principio de igualdad, el principio de igualdad jurídica, y los derechos reproductivos de hombres y mujeres y, en especial, enfocados como parte de la naturaleza biológica de las mujeres son la base o cimientos desde donde nacen y evolucionan los derechos y, como consecuencia, el goce de los mismos por parte de las mujeres.

La Constitución protege a la mujer embarazada en dos aspectos, el primero apunta hacia los derechos reproductivos y su pleno desarrollo, es decir la obligación que tiene el Estado de proteger el proceso reproductivo en sus etapas de embarazo, parto y posparto, atenciones médicas, cuidados y prerrogativas especiales en el ámbito social debido a su situación de vulnerabilidad; en este sentido también se protege y se promueve la corresponsabilidad familiar. El segundo aspecto apunta hacia una prohibición de discriminación de la mujer en cualquier ámbito por su condición de embarazo; en este sentido, el campo laboral que nos interesa presenta una especial importancia ya que es en donde se han visto vulnerados y limitados los derechos de las mujeres.

[20] (Constitución de la República del Ecuador)

3.2.1 Protección de derechos reproductivos y su relación con el derecho de no discriminación laboral de las mujeres embarazadas.

Los derechos reproductivos de las mujeres como derechos humanos y constitucionales se expanden a muchos ámbitos y el laboral no es la excepción; la especial característica de llevar en el vientre a los hijos ha sido y sigue siendo una causa de discriminación que no solo deja en indefensión a la madre, sino al núcleo familiar que muchas veces depende del salario de padre y madre para mantener el hogar, es en este punto donde la garantía de los derechos reproductivos se encuentra con los derechos de no discriminación laboral de la mujer embarazada; es decir, al ser el embarazo y sus consecuencias una causa directa de discriminación laboral, la protección se concentra en la igualdad de condiciones, ofreciendo prerrogativas dirigidas especialmente a la estabilidad del empleo mediante la prohibición de despido por embarazo o causas asociadas a la maternidad.

La Constitución en su artículo 332 sobre derechos reproductivos de las personas trabajadoras establece que:

> *Art.332 " 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 o hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad."*

Cuando se habla de garantizar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras no se menciona un género determinado, como no puede ser de otra manera, ya que es una decisión conjunta entre hombres y mujeres, el hecho de que se incluya al padre en el cuidado del recién nacido mediante la licencia por paternidad es ya una respuesta a la necesidad actual de corresponsabilidad familiar; las decisiones sobre tener hijos y sus consecuencias en cuidados y obligaciones como padres no pueden recaer solamente en las mujeres, por lo tanto, la protección debe ir encaminada en este sentido.

La realidad actual exige una corresponsabilidad económica entre hombres y mujeres. La educación de los hijos, la vivienda, la alimentación, la vestimenta, los servicios básicos, la salud, entre otras situaciones, llevan a que la mujer se sienta también en la obligación de aportar mediante su trabajo a las necesidades del hogar, sin embargo la sociedad no le da el trato que su esfuerzo y dedicación ameritan, por lo tanto se ve la necesidad de incluir medidas temporales que garanticen esa inclusión al ámbito laboral en igualdad de condiciones, así como garantías dirigidas a equiparar igualdad salarial, igualdad en el acceso al empleo, trato digno y no discriminación, etc..

El Estado garantiza la salud de la madre y del hijo como política prioritaria, el debido desarrollo del embarazo, parto y el cuidado y facilidades necesarias para su recuperación, así como las garantías necesarias para la facilitación del período de lactancia que tiene que ver directamente con el correcto desarrollo y cuidado del recién nacido. Los derechos de los niños, como no puede ser de otra forma, también están garantizados y se encuentran vinculados con los derechos reproductivos de la madre ya que, como se sabe, son producto de este proceso. La Constitución en el art. 44 establece la obligación del Estado, de la familia y de la Sociedad como proveedores prioritarios del desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y se asegura el ejercicio pleno de sus derechos, siendo éstos de interés superior, prevaleciendo por sobre las demás personas. La garantía se extiende a su desarrollo integral, en un entorno familiar, social y educativo; todos ellos deben ir dirigidos a satisfacer sus necesidades sociales, afectivo emocionales y culturales. El art. 45 establece la obligatoriedad del Estado de proteger la vida, el cuidado y la atención de los niños desde su concepción.

La libertad de hombres y mujeres de formar una familia o de elegir el número de hijos que se quiera tener como lo establece la Constitución en el art.66 numeral 10 y el consecuente desarrollo familiar que es la base de la sociedad, debe ser protegido de una forma integral. Según el artículo 83 numeral 5 de la Constitución una de las responsabilidades que tenemos como sociedad es justamente respetar los derechos humanos y la lucha por su cumplimiento, por lo tanto, la lucha en pro de los derechos reproductivos y la no discriminación de la mujer embarazada en el campo laboral en tiempos actuales es un problema social, económico y cultural que tienen como base

la discriminación; discriminación que va en contra de la dignidad de las mujeres y la propia naturaleza como ser humano que es parte de ese proceso de reproducción.

Quienes luchan en pro de los derechos de maternidad en el campo laboral, plantean la posibilidad de que los roles implementados en nuestra sociedad que asigna el del cuidado de los hijos y de la familia a las madres y el de proveedor a los padres, es uno de los aspectos más importantes de discriminación contra la mujer en la sociedad, esos roles deben cambiar simplemente por el hecho de que ya no son reales. El mismo artículo 83 en el numeral 10 de la Constitución acerca de las responsabilidades de los ecuatorianas y ecuatorianos, manifiesta el hecho de compartir las obligaciones de asistir, alimentar, educar y cuidar a los hijos e hijas, corresponsabilidad de padres y madres en igual proporción. La corresponsabilidad familiar, es el principio de la lucha en contra de los estereotipos fuertemente arraigados en la sociedad, y que han sido el mayor obstáculo del progreso y el desarrollo de los derechos de las mujeres.

El artículo 69 de la Constitución a cerca de los derechos de Familia establece en su inciso 1 y 5 que:

> *Art. 69 "Derechos de Familia.- Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:*
> *1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.*
>
> *5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres e hijos"*

"El Estado promoverá la corresponsabilidad," es una frase que nos lleva a otra forma de ver la maternidad y paternidad, y a este punto es a donde debemos llegar, pues constituye un aspecto que debemos perfeccionar en base de la educación y la erradicación de estereotipos que buscan quedarse en una sociedad que ya no los

necesita; más adelante podremos ver cuales son las situaciones en las que se puede aplicar la corresponsabilidad de padres y madres en la crianza de los hijos.

3.2.2 La igualdad y no discriminación en el campo laboral de las mujeres embarazadas como garantía constitucional

Acerca de las normas dirigidas a garantizar el principio de igualdad en el campo laboral, el artículo 33, 70 y 331 de la Constitución de la República sobre los derechos al trabajo y a la seguridad social establece que:

> *Art. 33 Derecho al Trabajo.- "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 y aceptado. "*

Como lo establece el art. 33, el trabajo es un derecho y además es un deber social, es la fuente de ingresos económicos que permite que nos realicemos como personas y que además podamos satisfacer las necesidades de quienes están a nuestro cuidado; las relaciones laborales deben desenvolverse en un ambiente digno, de respeto, justicia y correspondencia en cuanto al cumplimiento de derechos y obligaciones entre empleados y empleadores.

Art 70 "Igualdad de Género.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público."

> *Art. 331 "Acceso al empleo en igualdad de condiciones de las mujeres.- El Estado garantizará a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.*

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo"

El acceso al empleo en igualdad de condiciones es un campo en el cual la discriminación de la mujer embarazada es un punto crítico, al decir que se prohíbe la discriminación de la mujer embarazada y al garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones a las mujeres, hay que hacerse una pregunta. ¿las mujeres embarazadas y los hombres tienen las mismas posibilidades de ser contratados en una empresa.? La respuesta salta a la vista, justamente porque nadie quiere contratar mujeres embarazadas es que existe la prohibición de despedirlas; por lo tanto, la garantía de igual acceso se ve truncada con el principio de libre contratación que le da al empleador, como no puede ser de otra forma, la capacidad de elegir con quien trabajar; en este sentido nada se puede hacer, la discriminación indirecta se ve claramente en esta situación.

El Art. 43 referente a los derechos de las mujeres embarazadas dice:

Art. 43 "Derechos de las mujeres embarazadas.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia los derechos a:

1. *No ser discriminada por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.*
2. *La gratuidad en 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 período de lactancia."*

La protección en el campo laboral de las mujeres embarazadas, como ya se dijo, va asociada específicamente a la conservación del empleo, es decir a la estabilidad laboral, se prohíbe su despido durante el embarazo y las doce semanas de licencia. En cuanto a su salud reproductiva es obligación del Estado proporcionar o brindar cuidado especializado a los grupos de atención prioritaria establecidos en la

Constitución, así como asegurar acciones y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y posparto.

Como vemos, nuevamente se le garantiza a la mujer embarazada a no ser discriminada en el aspecto laboral, si bien la prohibición de despido llega hasta la finalización de la licencia de maternidad, el período de lactancia también merece vital importancia, por lo que se prohíbe la limitación de sus derechos en este sentido. El período de lactancia que, como veremos más adelante, según la reforma de 2012 mediante Ley Orgánica Para la Defensa de los Derechos Laborales en su artículo 4 se amplía de 9 a 12 meses, período en el cual, como ya estaba establecido, el horario de trabajo se reduce a 6 horas; es decir en este sentido a la mujer se le garantiza el libre ejercicio de hacer uso de su derecho de lactancia hasta cumplido el año del nacimiento de su hijo, la disminución en el horario de trabajo no puede estar limitada ni verse afectada por las decisiones o antojos del empleador, debe existir un conceso que le permita a la mujer disfrutar su derecho y cumplir con las obligaciones laborales para las cuales fue contratada.

Para poder hacer efectivas las garantías constitucionales debe existir armonía entre lo que manda la Constitución y el Código Laboral, así como la Ley de Seguridad Social, leyes que analizaremos más adelante, en lo referente a la normativa sobre el Sistema Nacional de Salud establecido en la Constitución, haremos el respectivo análisis de las normas pertinentes cuando se analice la ley de Seguridad Social.

3.3 Protección en el Código de Trabajo

Las relaciones laborales están sometidas a un conjunto de normas y principios legal y socialmente aceptados como Estado de Derecho que somos. El Código de Trabajo, por tanto, es un sistema de normas que buscan equiparar esas relaciones laborales, proteger a la parte débil de la relación, así como también los derechos de los empleadores, estas normas conforman el Código del Trabajo.

Los principios constitucionales, normativa Internacional, leyes y reglamentos emanados de autoridad competente (legislativo), leyes derivadas e inspiradas en la costumbre y normas pactadas colectivamente en base a las necesidades de los

sindicatos como organismos representantes de los trabajadores, conforman este conjunto de normas que regulan las relaciones laborales, las mismas que deben estar íntimamente relacionadas con el fin de cumplir el objetivo para el cual fueron creadas, es decir el de tutela de los derechos de los trabajadores, sin dejar de lado los derechos que corresponden a los empleadores.

La Constitución establece que el trabajo es un derecho y un deber social, pues nos ayuda a realizarnos como personas, nos permite subsistir, el trabajo es la esencia de la economía mundial, la forma que tenemos la mayoría de seres humanos de hacer frente a las exigencias y estándares del mundo de hoy.

El trabajo puede ser de múltiples formas: labores creativas, dirigidas a diferentes ramas de la industria, agropecuarias, artesanales científicas, comerciales y servicios de todo tipo. Actividades que nos integran como seres humanos, satisfacen nuestras necesidades y nos brindan placer y satisfacción. Tareas en las que dejamos parte de nosotros mismos y que nos ayudan a superarnos en muchos aspectos. Y es que el trabajo es una actividad social, un deber que es parte e nuestro día a día y que para muchos constituye parte de nuestra naturaleza, puesto que es, generalmente, el que nos permite subsistir, ya que para satisfacer nuestras necesidades y las de los que dependen de nosotros, estamos obligados a trabajar.

Desde este punto de vista, el trabajo es una actividad de suma importancia, es un derecho que debe estar regulado, pues debe proteger a cada ser humano de no ser explotado, irrespetado, se lo debe realizar con dignidad, debe ser justo, remunerado y equilibrado.

Por otro lado, nadie puede ser obligado a trabajar; el trabajo es una actividad libre, somos nosotros quienes decidimos en dónde y en qué prestar nuestros servicios, siempre y cuando éstos no vayan en contra de las leyes, es decir deben ser lícitos, deben ser remunerados salvo casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de auxilio inmediato, como lo establece el art. 2 del Código Laboral. Generalmente el trabajo debe estar amparado en un contrato y debe tener como consecuencia una remuneración.

La relación laboral es consecuencia de una dependencia mutua; trabajador y empleador unen sus fuerzas en busca de un fin que trae beneficios a ambas partes; el empleador se beneficia del trabajo y el trabajador se beneficia de una remuneración previamente establecida que le va permitir vivir dignamente; por lo tanto, las dos tienen derechos y obligaciones que deben cumplir; sin embargo al haber una parte más fuerte, que en este caso es la empleadora, se considera a los trabajadores como la parte débil de la relación, por este motivo la protección va dirigida hacia ellos en gran medida ya que las exigencias y necesidades de la parte fuerte pueden condicionar la forma y circunstancias del trabajo pudiendo afectar y limitar los derechos de los trabajadores.

Cuando una mujer trabajadora queda embarazada, la disponibilidad de tiempo se ve afectada; el empleador por lo tanto, tiene la incertidumbre de que esa situación pueda afectar el desempeño laboral y le pueda traer consecuencias económicas y productivas, pues son muchas las circunstancias que sobrevienen con la maternidad: los permisos, el período de lactancia, la licencia por enfermedad si fuere el caso, el tener que contratar a alguien durante la ausencia de la trabajadora embarazada, los gastos económicos y otros factores son los que influyen al momento de prescindir de sus servicios, de manera que esa parte débil de la relación se vuelve más vulnerable.

Mediante la figura del despido intempestivo, norma que le permite al empleador prescindir de los servicios de un trabajador unilateralmente, se ha vulnerado los derechos de las trabajadoras embarazadas, la ley, como no puede ser de otra forma, ha considerado la necesidad de bloquear o suspender este derecho del empleador durante un tiempo determinado como mecanismo de protección a esa etapa que es causa de vulnerabilidad y discriminación de las mujeres, lo grave es que a pesar de las garantías, existen formas de disfrazar esta situación como un despido por visto bueno, es decir por incumplimiento de las obligaciones por parte de la trabajadora, también se obliga bajo diferentes actitudes o imposiciones a que la empleada renuncie por miedo o desconocimiento de sus derechos; en este sentido se ha llegado a la necesidad de reforzar la ley mediante el despido nulo de las mujeres embarazadas o asociado a su condición de gestación o maternidad.

El Código de Trabajo en su art. 1 respecto al ámbito de aplicación de la ley establece que sus preceptos son los llamados a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, preceptos que se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. En este caso las mujeres embarazadas tienen un tratamiento especial por su condición de gestantes, la ley las protege en muchos aspectos y no solamente a ellas sino a sus hijos que están por nacer e incluso después de nacidos. El Art. 152 establece que:

"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.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su

caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido."[21]

Desde el 2009 la legislación Ecuatoriana concede a los padres la licencia de paternidad, y se lo toma no solamente como un derecho del padre, sino también como un derecho del hijo al cuidado y cariño del padre; sin duda este es un avance muy positivo y que da pie a muchos otros planteamientos acerca de la corresponsabilidad en el ámbito familiar, pero tampoco hay que olvidar el hecho de que todavía seguimos dejando el rol de cuidadora a la madre, es decir si los hombres y mujeres tenemos iguales derechos y responsabilidades con el cuidado de los hijos, como la misma Constitución establece en su art. 69 sobre derechos de familia, en el sentido de que el Estado tiene la obligación de promover la maternidad y la paternidad responsables, de promover la corresponsabilidad materna y paterna, sin embargo las licencias que se merecen cada uno todavía son discriminatorias, es decir todavía la mujer debe tener la responsabilidad del cuidado del hijo. En países como Rumanía, por ejemplo, las licencias de maternidad y paternidad son exactamente iguales para los dos, lamentablemente las normas y relaciones laborales fueron creadas en principio para la realidad de los hombres, las mujeres y niños siempre fueron la parte vulnerable y débil, la naturaleza del hombre fuerte, proveedor, imprescindible todavía sigue estando presente en la mente y en la cultura de la humanidad.

El Código de Trabajo también da la posibilidad de ampliar el permiso o licencia de los trabajadores y trabajadoras para el tratamiento de los hijos que hayan tenido enfermedades degenerativas, extendiéndose a veinte y cinco días.

Art 152 inciso final "La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización."[22]

La Estabilidad laboral de la mujer embarazada es un tema muy importante, partiendo desde el punto de que, la mujer que ha sido despedida y que se encuentra

[21] (Codigo de Trabajo, Actualizado 2105)
[22] (Codigo de Trabajo, Actualizado 2105)

desamparada, sin sueldo, sin aportación al IESS y por lo tanto sin la debida atención para ella y para su hijo, queda en un estado de vulnerabilidad total, una mujer embarazada en estas circunstancias difícilmente puede conseguir otro trabajo, y es justamente por esta situación que la protección a la maternidad se extiende no solamente al embarazo, sino también después de éste. El artículo 153 establece que:

> *"Art. 153.- 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."* [23]

Tanto la madre como el padre que se encuentran disfrutando del período de licencia tienen el derecho de percibir su remuneración completa; a la mujer le corresponden las doce semanas y al padre los diez días admitiendo una prórroga si la situación lo amerita, en este caso la ley no dice nada acerca del pago que le corresponde asumir al empleador en lo que respecta a la licencia por maternidad, solamente se deja claro que la mujer tiene el derecho de "*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*", por lo tanto, al no cubrir el IESS el 100% del sueldo, haciendo una interpretación extensiva de la norma a favor del trabajador, se presume que ese 25% le corresponderá al empleador, en el caso de que la trabajadora no cumpla con los requisitos que exige la ley de Seguridad Social para hacer efectivo el Seguro o Contingencia por Maternidad, le corresponderá al empleador asumir el 100% en cuanto al pago de la remuneración por licencia de maternidad, en el caso de que el empleador deba sustituir por el tiempo de licencia a las trabajadoras se deberá contratar a una tercera persona que supla el tiempo de licencia mediante un contrato eventual para la madre y un contrato ocasional para el padre según, el art. 17 del C.T.

---

[23] (Codigo de Trabajo, Actualizado 2105)

Ahora bien, un tema importante que se ha dejado de lado es el del período o etapa de prueba, ¿qué pasaría en el caso de que una mujer quede embarazada durante esta etapa? Pues la ley es clara, la libertad de contratación le ampara totalmente al empleador que en base a su derecho de libre contratación despide a una mujer que ha quedado embarazada en este período. Aquí podría existir una clara discriminación a la mujer sin que haya absolutamente nada que hacer, el Código de Trabajo acerca del período de prueba dice:

> *Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.*
>
> *Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días. No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.*

Claro está que en la etapa de prueba, es decir durante esos noventa días, el empleador tiene la libertad de prescindir de un trabajador porque no le gusta su forma de trabajar, no lo hace bien o no sabe hacerlo. Justamente el período de prueba está planteado para esta situación, al ser el embarazo una causa de discriminación se lo está dejando fuera de protección legal, pues la libertad de contratación garantizada como derecho constitucional da al empleador el derecho a ejercerlo.

Otro tema que es muy importante sobre protección a la maternidad es el de la implementación de guarderías infantiles, situación que pretende promover el correcto desarrollo de los hijos en cercanía con sus padres. La ley es clara al determinar que es un derecho para los trabajadores en general, no es una ley específica para mujeres, por lo tanto, se debe exigir su cumplimiento y la promoción de esta norma como una garantía de corresponsabilidad familiar. Al respecto el Código Laboral dice:

"Art. 155.- Guardería infantil y lactancia: En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio. Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan."

El período de lactancia se extiende de 9 meses a doce meses, esto según el art. 4 que reforma el art. 155 del C.T mediante la Ley Orgánica Para la Defensa de los Derechos Laborables de septiembre de 2012.

Otro tema importante acerca de los derechos asociados a la protección y conservación del empleo de la mujer embarazada, es el de la licencia por enfermedad ocasionada por el embarazo o causas asociadas a éste, situación en la cual el Código de Trabajo regula y protege a la mujer y al hijo que está por nacer y, por supuesto, a la madre que la puede padecer antes o después del alumbramiento; por ejemplo una de estas enfermedades o complicaciones del embarazo es la preclampsia, ocurre por lo general después de las 20 semanas y ocasiona hipertensión y problemas en los riñones, la única cura es el parto y si es muy prematuro se indica reposo absoluto. El Código de Trabajo en el art. 154 establece que la madre puede tener una licencia por incapacidad para trabajar por una enfermedad debida al embarazo o también al parto, licencia que puede extenderse hasta por un año siempre y cuando esté justificada y acreditada por un certificado médico válido; de esta manera la madre está protegida por la ley y podrá regresar a su puesto de trabajo hasta un año después, dependiendo de la gravedad de la enfermedad. Acerca de su remuneración en caso de enfermedad, podrá solicitar al IESS el seguro por enfermedad que cubre mediante un subsidio

monetario a partir del cuarto día de reposo y hasta los primeros 70 días en un 75% del valor de las tres últimas remuneraciones anteriores al inicio de la enfermedad, después del día 71 hasta el 182 el IESS cubre el 66% de los últimos tres salarios anteriores al inicio de la enfermedad, las trabajadoras que estén gozando de subsidio monetario por licencia de maternidad no tendrán derecho al subsidio monetario por enfermedad y viceversa.[24]

Después de este análisis de la ley hay que hacer énfasis en la última reforma al Código de Trabajo que rige desde abril de 2015, se trata del despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada o asociado a su condición o maternidad.

3.3.1 Despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada o asociado a su condición de gestación o maternidad

3.3.1.1 Justificación

Las garantías o protecciones laborales respecto de la prohibición de despido de las mujeres embarazadas ya existían en el Ecuador antes de la reforma al Código Laboral, plasmando la figura del despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada o asociado a su condición de gestación o maternidad, los arts. 153 y 154 establecen la protección a la misma, determinando que: no se podrá dar por terminado el contrato por causa de embarazo de la mujer trabajadora, así como tampoco se la podrá reemplazar dentro del período de licencia por maternidad de doce semanas, tampoco se puede dar por terminado el contrato por enfermedades relacionadas o a cusa del embarazo hasta por un año, sin embargo se ha justificado la reforma del despido nulo de la mujer embarazada o asociado a su condición de gestación o embarazo ya que en la práctica, y aunque prohibido por la ley, los despidos a mujeres embarazadas se siguen dando, lo preocupante por lo tanto, es la situación en la que quedan las mujeres despedidas que, aunque reciben una indemnización más alta que las ordinarias por despido intempestivo, quedan en una suerte de indefensión y desventaja por que difícilmente pueden conseguir trabajo cuando el embarazo se distingue a simple vista, sin dejar de lado la situación que se sobreviene con el

[24] (Boletín Jurídico. Cámara de Comercio de Quito)

nacimiento del niño y que trae consigo gastos que la madre no podrá proveer sin un trabajo; es por esta situación que el Estado le otorga a la mujer embarazada una suerte de protección adicional que califica de nulo el despido, lo que lleva a otro nivel a la protección que existía anteriormente. Por lo tanto, y en base a esta disposición, la mujer embarazada tiene el derecho de reintegrarse a su trabajo, es decir la garantía de seguir con la relación laboral; se podría decir entonces que esta reforma es un bloqueo al despido de mujeres embarazadas, aunque la norma le da también a la mujer la opción de no reintegrarse debido a las circunstancias que pueden devenir de una mala relación laboral y un mal ambiente de trabajo; en este sentido la mujer embarazada tiene derecho a recibir una indemnización especial por el despido nulo.

La Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 331 y 332 establece el deber del Estado de proteger a las mujeres bajo el principio de igualdad de derechos laborales, enmarcado en una serie de situaciones como la igualdad en el acceso al empleo, la formación y promoción laboral y profesional, la equidad salarial, y prohíbe todas las formas de discriminación a la mujer, teniendo el Estado la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para dicho fin. El art. 332 establece la obligatoriedad del Estado de garantizar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, señalando también la prohibición de discriminación por estos motivos.

El despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada relacionado a su condición de gestación o maternidad es una garantía y protección que va asociada a la no discriminación de la mujer por su condición, situación especial que le permite tener una estabilidad laboral cobijada en el principio de inamovilidad que le ampara, sin embargo esta figura no puede ser para las mujeres un escudo o justificación para dejar de hacer su trabajo o cumplir con sus obligaciones contractuales sin ninguna justificación, la ley determina que mediante el trámite del visto bueno se puede dar por terminada unilateralmente la relación laboral con la trabajadora, ya que en este caso no se trataría de una discriminación sino de la falta o incumplimiento de las obligaciones por su parte, por lo tanto el despido sí estaría justificado

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

3.3.1.2 Ámbito

La protección se extiende a todas las mujeres embarazadas o a situaciones asociadas a su condición de gestación o maternidad, por lo que la protección se entiende desde el inicio del embarazo sin necesidad de previo aviso del mismo al empleador, hasta la culminación de la licencia otorgada por maternidad.

Acerca del previo aviso al empleador sobre la condición de embarazo como causa para que se defina o no si ha existido discriminación en el despido injustificado, nuestra legislación no dice nada al respecto, por lo que no es necesario que el empleador sepa sobre el embarazo para que se haga efectiva la prohibición del despido a la mujer embarazada. En otras legislaciones como la Española se ha

discutido mucho sobre el nexo causal que debe existir entre el conocimiento del empleador de la situación del embarazo de la empleada para que se configure la discriminación por parte del mismo, es decir si no sabía que estaba embarazada y la despide simplemente, se configura un despido injustificado, ya que no existe discriminación, lo que no le da a la trabajadora el derecho a ejercer la figura del despido nulo, por ende a reintegrarse a su trabajo o a recibir las indemnizaciones especiales y las generales otorgadas por la ley, sin embargo en nuestra legislación basta el hecho del embarazo para que la ley la proteja.

3.3.1.3 Regulación

Si el despido es injustificado, es decir es un despido intempestivo, la ley le otorga a la mujer embarazada una protección adicional, el despido en este caso es nulo, no se puede por consiguiente despedir injustificadamente a una mujer embarazada, ese despido se presume como una actitud discriminatoria que va en contra de derechos fundamentales garantizados por la Constitución y protegidos por el Código de Trabajo Ecuatoriano.

El art. 30 de la ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar y que reforma el art 195 del Código laboral dice:

> *Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.*
>
> *Si el despido intempestivo por parte del empleador no tiene justificación, y se aduce a una forma de discriminación por el embarazo de la trabajadora, ella tendrá derecho a deducir su acción ante Juez competente, es decir ante Juez del Trabajo de la jurisdicción que corresponda al lugar donde se produjo el despido en un plazo máximo de treinta días*[25]

[25] (Codigo de Trabajo, Actualizado 2105)

3.3.1.4 Acción

Según lo establece la ley, una vez producido el despido, la afectada, es decir la trabajadora, deberá deducir su acción en el plazo máximo de 30 días, acción que debe ser planteada ante Jueza o Juez competentes que serán en este caso los Jueces de Trabajo del lugar donde se produjo el despido, pasado este tiempo caduca la acción.

Una vez admitida la demanda el Juez deberá citar al demandado en el plazo de veinte y cuatro horas; en la misma providencia se podrá citar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato de la trabajadora afectada mientras dure el trámite. En este caso el derecho que se está vulnerando es el derecho a la no discriminación y estabilidad laboral que tienen las mujeres por su condición de gestación o maternidad, por ello la única medida cautelar que se puede tomar en este caso es justamente su reintegro al empleo mientras dure el trámite.

En la misma providencia se convocará a la audiencia que se llevará a cabo en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas que se cuentan a partir de la citación, la audiencia se iniciará con la conciliación entre las partes, si hay acuerdo, será autorizado por sentencia, de no existir acuerdo entre las partes se iniciará la etapa de prueba, donde se practicarán las pruebas solicitadas por las partes; una vez concluida, la Jueza o Juez de Trabajo dictará sentencia en la misma audiencia; si la sentencia admite la ineficacia del despido, ésta puede ser admisible en recurso de apelación con efecto devolutivo.[26]

En lo que respecta a la audiencia de conciliación, se debe tomar en cuenta que lo que se va a discutir en el juicio es el hecho o situación de despido injustificado o no, efectuada por el empleador, en el caso de despido por visto bueno el trámite será diferente, y en el caso de renuncia no se podrá admitir demanda por despido nulo así haya un despido por detrás, pues el momento en que una trabajadora firma su renuncia está haciendo uso de su derecho a dar por terminada la relación laboral por lo que no hay despido.

[26] (Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar)

En la audiencia de conciliación se tomarán en cuenta esos dos aspectos, el hecho del despido injustificado y por consiguiente el reintegro al trabajo o la posibilidad de que el empleador desmienta tal situación alegando que no hubo despido, por lo tanto no habrá nada que conciliar, la situación laboral de la mujer seguirá siendo la misma que tenía antes de interponer la demanda de despido nulo. En este sentido se discute el hecho de que lo que se va a conciliar sea la violación de un derecho fundamental de las mujeres que en este caso es la no discriminación laboral por embarazo, también se debe hacer alusión al hecho de que los derechos de los trabajadores que sean irrenunciables no pueden ser materia de conciliación.

El reintegro se entiende como el derecho que tiene el trabajador de ser reincorporado a su mismo puesto de trabajo y bajo las mismas condiciones, por el tiempo que dure el trámite, si se declara nulo e ineficaz el despido, la relación laboral no se ha interrumpido por las causas que lo motivaron que en este caso es la discriminación por el embarazo, por lo tanto el empleador debe pagar a la trabajadora los sueldos caídos más un 10% de recargo.

3.3.1.5 La demanda

La demanda debe ser presentada máximo treinta días después del despido injustificado presumible de discriminación por embarazo.
La demanda se la debe hacer ante juez del trabajo del lugar dónde se produjo el incidente.

A ella se deben adjuntar todas las pruebas que se tenga de que dicho despido es sin justa causa, y al estar en estado de embarazo la ley le concede estabilidad laboral bajo el principio del despido nulo de mujer embarazada, consagrado en el art. 195 del Código de Trabajo.

Dicha situación le concede a la afectada dos opciones: la primera, es el reintegro, y la segunda, que se da en el caso de desistir del reintegro lo que da lugar a la suma de la indemnización por despido nulo, que consiste en la suma de la última remuneración percibida multiplicada por doce, más las indemnizaciones por despido intempestivo.

3.3.1.6 Declaración de ineficaz y sanción

la sanción, por lo tanto, se da en el supuesto de la declaración de ineficacia del despido, es decir mediante sentencia otorgada por juez competente en el sentido de la nulidad y reintegro más remuneraciones caídas o, en su defecto, el pago de indemnizaciones legales que le corresponden a la afectada.

Una vez realizada ante autoridad competente la declaratoria de ineficacia del despido, la trabajadora afectada en su derecho tiene la opción del reintegro a su lugar de trabajo, o la opción de hacer efectivas las indemnizaciones que la ley le otorga; en éste último caso se considera la situación de la mujer trabajadora que después de un juicio en contra de su empleador, que resulta favorable a ella, al declararse ineficaz el despido, la pone ya en una situación de desventaja y de una mala relación laboral y ambiente de trabajo, por lo que la ley le da la opción de recibir directamente una indemnización especial por despido ineficaz y la indemnización general por despido intempestivo.

> *Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.*
>
> *Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.*
>
> *Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente."*

El artículo 282 del Código integral Penal establece que quien incumpla las decisiones legítimas de autoridad competente, entendiéndose a éstas como; órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente, en el marco de sus facultades legales, sanciona con pena privativa de libertad e uno a tres años.

3.4 Sistema Nacional de Seguridad Social

3.4.1 Principios rectores.

Las políticas legislativas de salud a cargo del Estado son instrumentos mediante los cuales se establecen normas y leyes que van dirigidas a la garantía de la salud de los ciudadanos, en base a principios de equidad, calidad, solidaridad, obligatoriedad, universalidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Se deben entender éstos como principios que vienen dados desde una perspectiva democrática y de entendimiento y participación de la ciudadanía con el fin de maximizar la salud de los habitantes, así como reducir las desigualdades; el Estado mediante el Sistema Nacional de Seguridad Social, que comprende todo lo que se refiere a instituciones, programas políticas, recursos, acciones, y actores en salud, tiene la finalidad de garantizar la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles, crea como institución central de atención médica el Seguro General Obligatorio.

En cuanto a la equidad y solidaridad, se entiende como la aplicación de la proporcionalidad directa entre el esfuerzo de los contribuyentes y sus remuneraciones y la cantidad de aportación dependiendo de las mismas, lo que contribuye al subsidio de quienes menos aportan en función del bien común.

La protección para quienes aportan es obligatoria, es un derecho irrenunciable, así como la universalidad basada en la garantía de igualdad de oportunidades para acceder a las prestaciones. En cuanto a la suficiencia, se debe entender como la entrega oportuna de los servicios, beneficios y rentas, según los casos previstos en la

ley. Por último, la eficiencia se entiende como la mejor utilización de los recursos de los contribuyentes, así como los demás recursos del Seguro.[27]

"Art. 358 El sistema nacional de salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y cultural. El sistema se guiará por los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional."[28]

En base a estas disposiciones el Estado debe hacerse responsable de:

> *Art. 363 Responsabilidades del Estado:*
> *"1. Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.*
> *2. Universalizar la atención en salud, mejorar permanentemente la calidad y ampliar la cobertura.*
> *3. Fortalecer los servicios estatales de salud, incorporar el talento humano y proporcionar la infraestructura física y el equipamiento a las instituciones públicas de salud.*
> *4. Garantizar las prácticas de salud ancestral y alternativa mediante el reconocimiento, respeto y promoción del uso de sus conocimientos, medicinas e instrumentos.*
> *5. Brindar cuidado especializado a los grupos de atención prioritaria establecidos en la Constitución.*
> *6. Asegurar acciones y servicios de salud sexual y de salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto.*
> *7. Garantizar la disponibilidad y acceso a medicamentos de calidad, seguros y eficaces, regular su comercialización y promover la producción nacional y la utilización de medicamentos genéricos que respondan a las necesidades*

[27] (Ley de Seguridad Social)
[28] (Constitución de la República del Ecuador)

epidemiológicas de la población. En el acceso a medicamentos, los intereses de la salud pública prevalecerán sobre los económicos y comerciales.
8. Promover el desarrollo integral del personal de salud."[29]

3.4.2 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y contingencia por maternidad en la Ley de Seguridad Social

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad pública, autónoma y descentralizada, que tiene personería jurídica y patrimonio propio y que tiene como fin la prestación del servicio de salud mediante el Seguro General Obligatorio. Las normas que rigen esta entidad y los servicios que presta están regulados en la Ley de Seguridad Social, la cual se acoge a los mismos principios del Sistema Nacional de Seguridad Social.[30]

Según el art. 17 de la ley de Seguridad Social donde se define la misión del IESS se considera que:

Art. 17.- MISION FUNDAMENTAL.- El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley.

En lo que tiene que ver con los derechos de maternidad de mujeres trabajadoras, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ha jugado un papel muy importante al asumir una responsabilidad casi total en cuanto a los gastos de salud, sin embargo el tiempo de espera para contingencia de maternidad es demasiado largo, vulnerando así los derechos de las mujeres trabajadoras y de las mujeres en general.

[29] (Constitución de la República del Ecuador)
[30] (Ley de Seguridad Social)

En el Ecuador la licencia por maternidad que comprende las doce semanas de permiso son remuneradas en un cien por ciento, el setenta y cinco por ciento es asumida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Así mismo, se garantiza a las mujeres una asistencia en salud materna correspondiente a: Asistencia médica, asistencia obstetricia, la que comprende las tres etapas de la maternidad, es decir asistencia durante el embarazo, el parto y el período posparto, así como las asistencias a los niños hasta los 6 años; en este sentido, la madre debe haber aportado por lo menos doce meses consecutivos ininterrumpidos para hacer uso de su derecho al seguro, sin embargo se debe cuestionar esta norma por considerarse que afecta directamente los derechos de las mujeres. No puede ser que el tiempo de espera para contingencia de enfermedad del afiliado obligado o voluntario sea únicamente de tres meses de aportes inmediatos anteriores a la enfermedad, según la resolución número 357 de febrero de 2011, sin embargo una mujer embarazada no puede hacer uso de su seguro en cuanto a las prestaciones por licencia de maternidad ni a la atención del parto si no tiene un año de aportaciones; situación que pone en desventaja y peligro a las mujeres embarazadas, quienes tienen una garantía constitucional de atención prioritaria por encontrarse dentro de la categoría de grupos vulnerables; por tanto esta disposición va en contra del art. 363 numeral 6 de la Constitución que establece que:

> "*El Estado será responsable de:*
> *Asegurar acciones y servicios de salud sexual y salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y posparto."*

Si bien la atención se da, se la brinda mediante condiciones excesivas teniendo como referente las contingencias por enfermedad; por lo tanto, desde un punto de vista humano se está dejando de proteger a la madre y al hijo y, además, se establece que de no cumplir con las prestaciones necesarias para hacer efectivo su derecho de seguro, esas prestaciones se trasladan al empleador, situación por la cual nadie quiere contratar mujeres embarazadas. De esta manera muy silenciosa se está dejando abierta una puerta más para la discriminación laboral de la mujer embarazada.

3.4.2.1 Sujetos de la protección

Son todos quienes tengan la calidad de afiliados, es decir, todas las personas que reciban ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de cualquier servicio ya sea físico o intelectual y que provenga de una relación laboral o sin ella. Estos pueden ser: El trabajador en relación de dependencia y el autónomo, el profesional en libre ejercicio, el dueño de una empresa unipersonal, el administrador o patrono de un negocio, trabajadores independientes y los demás que las leyes o decretos especiales determinen. (Ley de Seguridad Social , 2001)

Para efecto de nuestro estudio en el ámbito laboral, serán sujetos de la protección según el art. 9 de la Ley de Seguridad Social:

> *"Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:*
> *a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento…"*

> *Art. 3.- Riesgos Cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:*
> *a. Enfermedad;*
> *b. Maternidad;*
> *c. Riesgos del Trabajo*
> *d Vejez, muerte, invalidez, incapacidad*
> *e. Cesantía*

3.4.2.2 Protección a la maternidad

La protección a la maternidad está regulada dentro del Título tercero sobre Salud Individual y Familiar dentro de la Ley de Seguridad Social. Dicho seguro protege a los afiliados y asegurados contra toda contingencia de enfermedad y maternidad; en cuanto a la protección por enfermedad se hace extensiva a cónyuge o conviviente con derecho, así como a los hijos menores de diez y ocho años y a los jubilados.

En cuanto a los derechos de maternidad, el art. 105 de la ley establece cuáles son los derechos de la madre afiliada, garantizándole una protección integral del embarazo en sus tres etapas, embarazo, parto y posparto sin importar el riesgo del mismo, así como también el subsidio monetario que compete al período de licencia de maternidad establecido en la ley, correspondiente al 75% de la remuneración recibida.

También como beneficiario se incorpora a dicha protección al hijo recién nacido, quien tiene la asistencia médica pediátrica preventiva y curativa, así como la prestación farmacológica y quirúrgica durante los doce primeros meses, sin perjuicio de la atención en salud de los hijos menores de 6 y 18 años respectivamente.

Respecto a la etapa de embarazo, el IESS cubre consultas profesionales, exámenes y procedimientos de diagnóstico, los actos quirúrgicos, la hospitalización, así como la entrega de medicinas.

Como se dijo anteriormente, para que esta garantía sea efectiva es necesario que la mujer trabajadora embarazada haya aportado al IESS por lo menos un año consecutivo e ininterrumpido antes del parto, en casos muy específicos como estos, la mora patronal no es un impedimento para hacer efectivo el derecho, es decir no quedan suspensos sino que se pueden exigir, así lo prescribe el art. 107 de la ley cuando dice: *"El afiliado o la afiliada que dejaren de aportar, conservarán su derecho a las prestaciones de enfermedad o maternidad hasta dos (2) meses posteriores al cese de sus aportaciones."*

3.4.2.3 Competencia para reclamaciones

Según el art. 286 de la Ley De Seguridad Social todas las reclamaciones que tengan que ver con los servicios y beneficios del Seguro Social Obligatorio, así como de los derechos y deberes de los afiliados y patronos, se conocerán en la vía administrativa, mediante la Comisión Nacional de Apelaciones y la Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias.

La Comisión Nacional de Prestaciones y Controversias art. 43.

> *"En la sede de cada Dirección Provincial habrá una Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias que resolverá en primera instancia sobre:*
>
> *a. Las reclamaciones y quejas de los asegurados o sus derechohabientes en materia de denegación de prestaciones en dinero; y,*
> *b. Las reclamaciones y quejas de los empleadores en materia de sus derechos y obligaciones.*
> *La Comisión dictaminará sobre los demás asuntos que le fueren consultados, con sujeción a la presente Ley."*[31]

Esta comisión estará conformada por tres doctores en jurisprudencia o abogados de solvencia con al menos 10 años de experiencia profesional, los cuales se desempeñarán a tiempo completo en el ejercicio de sus funciones.

Como la ley lo indica, en el caso de los derechos de las mujeres embarazadas solamente se pueden hacer reclamaciones en base a situaciones que tengan que ver con prestaciones monetarias, es decir las del período de licencia de maternidad, que comprende doce semanas otorgado por la ley en que el IESS las asume casi en su totalidad. Los demás derechos mencionados en la presente ley, las mujeres los pueden hacer efectivos con el comprobante de pago de aportaciones al IESS

[31] (Ley de Seguridad Social)

Para efectos de las reclamaciones quien ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial es el Director General, que es un funcionario de libre nombramiento, designado por el Consejo Directivo y que ejerce el cargo por un período de cuatro años.

> *Según el art. 40 de la Ley de Seguridad Social La Comisión Nacional de Apelaciones conocerá y resolverá las apelaciones sobre las resoluciones administrativas relativas a los derechos de los asegurados y las obligaciones de los empleadores.*
>
> *La Comisión Nacional de Apelaciones, con domicilio en Quito, conocerá y resolverá, en segunda y definitiva instancia, las apelaciones de las resoluciones administrativas de la Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias sobre derechos de los asegurados y obligaciones de los empleadores.*
>
> *De los actos y hechos inherentes a la atención médica a los asegurados, sólo serán apelables las resoluciones relativas a las prestaciones en dinero.*
>
> *Las apelaciones se presentarán dentro del término de ocho (8) días, a contarse desde el siguiente día hábil de la notificación de la resolución.*
>
> *Las resoluciones de la Comisión Nacional de Apelaciones no serán susceptibles de recurso alguno en la vía administrativa y deberán expedirse obligatoriamente dentro del plazo máximo de noventa (90) días contados a partir de la fecha de proposición del recurso. En caso contrario, se tendrá por aceptado el reclamo del apelante bajo la responsabilidad personal indemnizatoria de los miembros de la Comisión.*[32]

La Comisión Nacional de Apelaciones está integrada por tres doctores en jurisprudencia o abogados que tengan por lo menos 15 años de experiencia y que

[32] (Ley de Seguridad Social)

sean de reconocida solvencia profesional; son electos por el Consejo Directivo unánimemente, no están sujetos a períodos fijos en el ejercicio de su cargo.

CONCLUSIONES

- La dignidad humana como fuente de derechos fundamentales.- Partiendo de la importancia, de la esencia misma del ser humano, de su dignidad como característica intrínseca y fuente de todos los demás derechos fundamentales del hombre, se debe aludir al respeto y educación de principios y valores en todos los ámbitos sociales, creo que es indispensable que todos quienes conformamos esta sociedad, comprendamos que se debe respetar a cada persona desde lo más profundo de su individualidad.

- La intervención de la sociedad en contra de los estereotipos que limitan los derechos de las mujeres.- La no discriminación y el trato igualitario de las mujeres es un derecho que no se puede crear, las leyes no lo inventan, las leyes lo reconocen. Las mujeres están exigiendo sus derechos, la sociedad está cambiando la forma de ver y valorar a las mujeres desde diferentes aspectos y situaciones en la vida; el machismo como actitud de prepotencia y violencia en contra de la mujer debe ser superado erradicando estereotipos caducos que todavía siguen arraigados en la cultura; por lo tanto, la educación y concientización debe darse en todos los ámbitos sociales; el desconocimiento de las leyes que protegen a las mujeres, así como la falta de voluntad de la sociedad de respetarlas, son los aspectos negativos que ponen las trabas más importantes al avance y desarrollo de los derechos laborales de las mujeres en igualdad de condiciones.

- La corresponsabilidad familiar de los trabajadores.- Los derechos reproductivos garantizados por la Constitución a las personas trabajadoras, conceden igual derecho a hombres y mujeres a decidir sobre formar una familia y cuántos hijos tener, en base a esta situación la corresponsabilidad familiar debe ser compartida entre ambos por igual y en especial en el cuidado y desarrollo integral de los hijos.

- Protección constitucional.- La Constitución de la República garantiza los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas, los Tratados y Convenios Internacionales aprobados y ratificados por el Ecuador y llevados a su legislación interna, así como las leyes especiales referentes al Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social, han encontrado un equilibrio en cuanto a la protección de la mujer embarazada, sin embrago todavía quedan muchas interrogantes y recomendaciones que hacer. Las tendencias actuales sobre la eliminación de la discriminación de la mujer en el aspecto laboral nos llevan a la promoción y aplicación de medidas dirigidas a la ruptura de estereotipos de mujeres reproductoras y hombres proveedores y nos canalizan hacia una nueva forma de ver los derechos reproductivos, desde una perspectiva de corresponsabilidad entre mujeres y hombres y hacia una nueva forma de ver a la familia como un ente dotado de derechos y obligaciones entre padres e hijos.

  Las mujeres han tenido un giro en cuanto a su rol en la sociedad, se han introducido en el ámbito educativo, profesional, político y empresarial, por lo que las responsabilidades familiares y la organización familiar deben acoplarse a estas realidades. El rol de mujer exclusivamente cuidadora debe suprimirse. La protección constitucional a la mujer embarazada de no ser discriminada en el aspecto laboral debe ir de la mano de la corresponsabilidad familiar. Las políticas públicas encaminadas a erradicar la discriminación deben apuntar hacía la causa misma de discriminación. Los estereotipos femeninos y masculinos en muchos aspectos limitan y transgreden estos derechos, por lo tanto mediante políticas encaminadas a erradicar estas situaciones podremos ver en las nuevas generaciones familias integrales sin culpas y sin estereotipos limitantes de sus derechos.

  Debo concluir que la mayor causa determinante de discriminación a la mujer embarazada en el campo laboral es la falta de corresponsabilidad familiar debido al rol enquistado de madre cuidadora que aún sigue estando presente en las políticas y leyes de nuestro país. La maternidad es todavía una obligación de la mujer; todas las leyes que garantizan el cuidado de los hijos están dedicadas a ellas, basta ver la licencia por paternidad que se

implementó recién en el año 2012 que le concede un período muy inferior de diez días comparándolo con el de las madres que es de tres meses, por lo tanto la responsabilidad sigue recayendo en un solo lado de la balanza.

- Importancia de la Normativa Internacional.- La Normativa Internacional ha sentado las bases y criterios para la formulación y creación de la Normativa Nacional, bases que son el resultado de una lucha de más de cien años, encaminada a la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, creo que es una responsabilidad y obligación por parte de quienes imparten justicia, en este caso los jueces de trabajo, de tener un conocimiento íntegro sobre la evolución, integración y aplicación de los Tratados o normas de Derecho Internacional referentes a este tema, ya que solo así se puede aplicar la ley teniendo en cuenta el fin mismo de la norma que debe ser aplicada.

  En cuanto a la legislación nacional, también es importante que los encargados de crear, modificar o reformar las leyes vayan incorporando en la legislación interna las nuevas formas de protección que tienen como fin llegar a garantizar todos los aspectos o situaciones en las que los derechos son limitados o negados. La creación de la figura de la licencia por paternidad es un ejemplo de esto, beneficia no solamente al padre, sino al hijo al contar con el cariño y cuidado de su papá, y a la mujer, ya que cada ley dirigida a la corresponsabilidad familiar de hombres y mujeres aliviana las cargas atribuidas a éstas y que limitaban sus derechos en otros ámbitos. La modificación a la licencia de lactancia, extendiéndola de 9 meses a 12 meses y en especial la actual reforma a la ley sobre el despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada o asociado a su condición de gestación o maternidad, son algunos de los ejemplos del avance y evolución en materia de derechos laborales de las mujeres, en los últimos años.

  La reforma sobre el despido nulo de la mujer embarazada o asociado a su condición de gestación o maternidad tiene especial importancia para mí, ya que garantiza de manera absoluta la estabilidad laboral de la mujer embarazada desde el enfoque de no discriminación por despido injustificado,

al establecer una figura como esta, se está bloqueando la atribución que tenían los empleadores de dar por terminada la relación laboral intempestivamente, es decir sin justa causa; si bien es cierto que la prohibición de despido a la mujer embarazada era una garantía que ya existía, también es cierto que no se respetaba, es decir, justamente porque la norma no era eficiente es que se plantea la idea de una mejor forma de garantizar las estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y la no discriminación, no solo en la etapa del embarazo sino también en la etapa que sobreviene con la licencia de maternidad, protegiéndola de una manera más eficaz de no ser discriminada y por consiguiente despedida de su puesto de trabajo, estableciendo la nulidad absoluta de su despido mediante sentencia judicial, es decir el momento en que la afectada deduce su acción y es aceptada, el empleador debe responder al hecho del despido o no de la mujer; en ambos casos debe ser reincorporada a su puesto de trabajo como si jamás se la hubiera despedido. Existe también la posibilidad de que la mujer no quiera reincorporarse, en esta situación se establece una indemnización especial de un año de remuneraciones, más las indemnizaciones de despido intempestivo.

Para que esta norma pueda ser invocada y efectiva, el despido tiene que ser injustificado y la mujer debe encontrarse en estado de gestación o en consecuencia, atenderse a su condición de gestación o maternidad; por lo tanto si no hay causa para el despido, se entiende que es causa de discriminación; pero para que este derecho pueda ser ejercido, es necesario que sea conocido por las mujeres. Se debe hacer una campaña de concientización sobre los derechos laborales que asisten a las mujeres embarazadas para que no sean víctimas de indiscriminaciones indirectas dotadas de legalidad que las deja indefensas.

En cuanto a la Ley de Seguridad Social en lo que respecta a la contingencia por maternidad, debo concluir que aunque proteja y garantice la salud de la mujer embarazada, brindándole atención médica integral; el tiempo de espera para hacerla efectiva es demasiado largo, por lo que se vuelve una norma caduca que debe reformarse, si tomamos en cuenta las mismas condiciones que se requieren para la contingencia por enfermedad, existe una diferencia

de nueve meses de aportaciones entre el uno y el otro para hacer efectivo el seguro.

Como conclusión debo decir que la evolución en los derechos de las mujeres y en especial en los derechos laborales de las mujeres embarazadas, ha tenido que pasar por un proceso histórico de cambios que poco a poco se han ido introduciendo e interiorizando en la mente de la sociedad que evoluciona día a día, en la que existía una idea del rol de la mujer muy claro, ligado al cuidado de los hijos y del bienestar familiar. Las necesidades hicieron que las mujeres se dieran cuenta de que podían ser útiles también en otros campos como la política, el trabajo, la educación y en general en todos los ámbitos de la vida. En este momento empieza la lucha en contra de todos esos estereotipos y roles domésticos y de vulnerabilidad e inferioridad arraigados en la cultura y en la sociedad. Han pasado ya más de cien años desde que las leyes garantizan la igualdad de mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida, han sido organizaciones internacionales las que se han preocupado especialmente de este tema, sentando bases en las legislaciones nacionales de muchos países que acogen en gran medida estas necesidades de las mujeres del mundo, pero a pesar de ese despliegue de normas garantistas, la discriminación de las mujeres se sigue dando en muchos aspectos y el laboral no es la excepción.

Ahora bien, para poder luchar contra esa actitud que vulnera los derechos de las mujeres y que no le deja ejercer con libertad y disfrutar de sus derechos, se debe encontrar la situación que lo causa, en este caso es la falta de conocimiento por parte de las mujeres de los derechos que le asisten y, además, la erradicación de los estereotipos que limitan esos derechos.

Al dejar a la mujer la exclusividad de los cuidados familiares se están reafirmando esos roles caducos que hay que combatir. Por lo tanto, las medidas legislativas deben ir en el sentido de promover la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres en la medida necesaria, con lo que la causa de discriminación en el ámbito laboral disminuiría ya que se entendería a la

maternidad, no como una condición única de las mujeres, sino también como una responsabilidad de los hombres, lo que equipararía mejor la situación.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de mi tesis van dirigidas en los siguientes aspectos:

- Para que las leyes y normas que garantizan y protegen a la mujer embarazada de no ser discriminada en el campo laboral sean efectivas, se debe fomentar y propiciar el pleno conocimiento de las mismas entre los estudiantes de Derecho, los profesionales, los encargados de impartir justicia, los funcionarios públicos que tienen la obligación de exigir el cumplimiento de la ley, y a la sociedad en general.

- La discriminación laboral de las mujeres embarazadas se debe combatir mediante políticas públicas encaminadas a la ruptura y erradicación de roles o estereotipos que limitan los derechos de las mujeres, así como la implementación de políticas legislativas dirigidas a la corresponsabilidad familiar como base de una relación familiar equilibrada en aspectos laborales, pues los derechos reproductivos no son exclusivos de las mujeres, sino que pertenecen también a los hombres; situación que merece una igual responsabilidad al momento de formar una familia.

  La ampliación del permiso de paternidad como muestra de la responsabilidad del cuidado del recién nacido en igualdad de condiciones entre padres y madres.

  Observancia y cumplimiento permanente del art. 155 sobre el servicio de guarderías infantiles, así como la concientización de la sociedad sobre la extensión de este derecho, no solo a las madres, sino a los padres trabajadores de empresas públicas y privadas.

- También se debe exigir la promoción de políticas dirigidas a la campaña de concientización de las mujeres sobre las garantías que protegen su derecho a no ser discriminadas por su estado de embarazo o condición de gestación o maternidad, ya que si no se conoce este derecho, no se exige.

- La revisión de la Ley de Seguridad Social en cuanto al tiempo de espera por contingencia de maternidad, partiendo del hecho de que solamente tendrá beneficio la afiliada obligada o voluntaria que haya aportado no menos de doce meses anteriores al parto, teniendo como punto de referencia el tiempo de espera por contingencia de enfermedad que se reduce de seis meses a tres meses según resolución 357; por lo tanto, todos los afiliados obligados o voluntarios que hayan aportado tres meses anteriores al inicio de la enfermedad tienen el derecho de exigir las prestaciones establecidas en la ley.

  Me parece injusto que la espera por contingencia de maternidad sea excesivamente larga para acceder al derecho de reclamar el seguro y todos los beneficios que conlleva; además en caso de que el seguro no cubra las prestaciones monetarias de licencia de maternidad, éstas se trasladan al empleador quien deberá pagar el 100% del salario como lo establece el art. 153, situación que puede ser causa de discriminación a la mujer embarazada.

BIBLIOGRAFIA

Burgoa, O. (1982). *Las Garantías Individuales.* Mexico, Porrua.

Codigo de Trabajo, Actualizado 2105. (s.f.). *Códiogo de Trabajo.* Recuperado el 8 de noviembre de 2015, de Ecuador legal online: www.ecuadorlegalonline.com

Cógdigo de procedimiento Civil. (2009). *Código de Procedimiento Civil.* Quito , Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Comisión de Transición del Consejo Nacional de Igualdad de Género. (2009). *Proyecto de ley de igualdad entre las mujeres y hombres y personas de diversa consición sexo genérica.* Proyecto.

Constitución de la República del Ecuador. (2009). Alfaro, Montecristi, Manabí, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Convención sobre la Eliminacion de Todas las Formas de Discriminacion Contra la Mujer. (1979). Obtenido de www.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

Convenio 103 revisado 1952. (1952). *Convenio 103 Sobre Protección a la maternidad revisado (1952).* Recuperado el 04 de Noviembre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org

Convenio 103 Sobre la Protección a la Maternidad, O. 1. (1919). *Orgamnización Internacional del Trabajo.* Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de www.ilo.org

Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. (1981). *Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares* . Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org

Convenio 183 Sobre Protección a la Maternidad (2000). (2000). *Convenio 183 Sobre Protección a la Maternidad (2000).* Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de Declaración Universal de los Derechos Humanos: www.un.org

Delgado Plaza, M. P. (s.f.). La Discriminación legal de la mujer: Fundamentos y Perspectivas. *Revista Jurídica Online* .

García Falconí, J. (09 de Septiembre de 2010). Análisis Jurídico Sobre el Principio de Dignidad Humana. *Revista Jurídica Online* .

Ley de Seguridad Social . (30 de Noviembre de 2001). *Ley de Seguridad Social Ecuador*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2015, de Ecuador Legal Online : www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/ley-de-seguridad-social--ecuador/

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC). (21 de Septiembre de 2009). *LEXIS*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de www.lexis.com.ec

Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (s.f.). *Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Obtenido de Ecuador Legal Online : www.ecuadorlegalonline.com

Ley Orgánica de la Función legislativa. (s.f.). *LEXIS*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de www.lexis.com.ec

Naciones, Unidas. (18 de Diciembre de 1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Naciones, Unidas. (05 de septiembre de 1994). *Informe sobre la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo*. Recuperado el 31 de octubre de 2015, de www.unfpa.org

Nogueira Alcalá, H. (2003). Los Derechos Escenciales o Humanos Contenidos en los Tratados Internacionales y su ubicación en el Ordenamiento Jurídico Nacional. *IUS et Praxis, 9*(01), 403-466.

Organización Mundial de la Salud. (2015). *Organización mundial de la salud.* Obtenido de Violencia Contra la Mujer: www.who.int

Palacios, J. P. (Marzo de 2008). *Instituto de Investigaciones y Debate Sobre la Gobernanza*. Obtenido de www.institut-gouvernance.org

Perez Luño, A. (2008). *Dimensiones de la igualdad.* Editorial Dikinson.

Perez Portilla, L. (s.f.). *Principio de Igualdad: Alcances y perspectivas.* Mexico: Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM.

Pinto, M. (1997). *El Principio Pro Homine. Criterios de hermeneuticay pautas para las regulaciones de los derechos humanos.* Buenos Aires, Argentina: CELS.

Pizani, M. (2010). *Los Derechos Humanos de las Mujeres en el Ecuador.* Recuperado el 15 de Noviembre de 2015, de Universidad Andina Simón Bolivar: www.repositorio.uasb.edu.ec

Políticas de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos . (s.f.). *Políticas de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos* . Obtenido de Ministerio de Salud Pública Consejo Nacional de Salud: www.healtresearchweb.org/...Politicas_Nacionales_Salud_Ecuador

Programa de Acción Del Cairo. (1994). *Programa de Acción del Cairo.* Recuperado el !7 de Nov de 2015, de Conferencia Internacional Sobre la Población y el Desarrollo El Cairo: www.un.org/popin/icpd/conference/offspa/sconf13.htlm

Ratificaciones por Estado, OIT. (2015). *Organización Internacional del Trabajo.* Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de NORMLEX: www.ilo.org/dyn/normlex

Robossi, E. (1990). Derechos Humanos: El principio de Igualdad y la Discriminación. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales* .

Villalobos, K. P. (2004). *Proyecto de Genoma Humano y Relaciones Laborales.* Mexico df, Mexico: Instituto de Investigaciones UNAM.

Walker Linares, F. (1936). *Lecciones Elementales de Economía Social y Legislación de Trabajo.* Sntiago , Chile: Nascimiento .

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS

ESCUELA DE DERECHO

PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN COMO ABOGADA

ERICA MONTESINOS V

CUENCA JUNIO DE 2015

DENUNCIA O PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACION .

DATOS GENERALES.

1.1 Nombres del Estudiante:

Nombre: Montesinos Vásquez Erika Rosana

Código número: 32076

Contactos telefónicos: 2856188/0981680403

1.2 Director sugerido:

Titulo: Dr. Antonio Martínez Borrero

Contactos telefónicos: 09997391637

Email: amartinez@uazuay.edu.ec

1.3 Co-director sugerido:

1.4 Asesor Metodológico:

1.5 Tribunal designado:

1.6 Aprobación:

1.7 Línea de investigación:

Derecho Laboral

Investigación formativa

1.8 Área de estudio:

Tratados Internacionales

Constitución de la República del Ecuador

Código de Trabajo

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

Ley de Seguridad Social

Código de la Niñez y Adolescencia.

1.9 Título propuesto:

“PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ASPECTO LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA.”

1.10 Subtitulo:

“DESPIDO NULO E INEFICAZ DE LA MUJER EMBARAZADA”

1.11 Estado del proyecto:

Es un proyecto nuevo.

2. CONTENIDO:

2.1 Motivación de la Investigación.

Actualmente nuestro país se encuentra en una etapa de transición: Somos testigos de muchos cambios y sobre todo muchas reformas legales, es por este motivo que yo, como estudiante de la Facultad de Derecho, me siento motivada en principio por enriquecimiento personal y profesional y en segundo lugar creo que es importante poder investigar un tema de actualidad que de seguro será de provecho para “la sociedad en general.

Como mujer y madre de familia, me gustaría realizar un análisis sobre la discriminación laboral de la mujer embarazada en el Ecuador. Este punto ha saltado a la vista nuevamente gracias a actual reforma al Código de Trabajo al legislarse sobre el despido nulo e ineficaz de la la mujer embarazada, ya que como mujer creo que es importante que en el Ecuador nuevamente se haya considerado la situación de discriminación en la que se encuentran; lamentablemente y siendo realistas, se ve al embarazo como una amenaza a la productividad y coste económico para un negocio o empresa. Si bien esta reforma trata de precautelar nuestros derechos, todavía nos quedan muchas preguntas que resolver, ya que a pesar de las leyes y las garantías que nos ofrece nuestra legislación, lamentablemente la situación de las mujeres embarazadas laboralmente es muy preocupante.

Es importante analizar si realmente la reforma garantiza el derecho a la no discriminación o por el contrario es una barrera más para que los empresarios y empleadores busquen trabas a la contratación de mujeres embarazadas por el miedo a ser sancionados.

El objetivo de esta reforma, se dijo, es brindar una tutela eficiente de los derechos de las mujeres embarazadas, darles el tratamiento especial debido a su condición de vulnerabilidad. Para mi investigación he revisado legislación comparada que nos permitiría saber cuales han sido los resultados y si existen otras formas de garantizar mejor estos derechos, si bien la estabilidad laboral es el punto de partida desde donde nacen muchas de las reformas más importantes al Código es menester que todas las mujeres del país la conozcan para poder ejercer sus derechos sin miedo.

Para mi este cambio en el Código Laboral debería ir mucho mas allá de proteger laboralmente a la mujer embarazada, se debe cambiar estructuralmente el punto de vista y la forma de ver a la mujer embarazada en todos los ámbitos. Debemos tener en cuenta que lo más importante en realidad es poder ser parte de un verdadero proceso de cambio en el que podamos estar a la vanguardia de la protección de los derechos humanos. Se debe luchar por el hecho de que no se puede ver a la mujer embarazada como una amenaza o perjuicio al sistema productivo de una empresa o trabajo.

Hay que plantearnos también el hecho de que las sanciones económicas cada vez más fuertes en ves de ser una garantía de cumplimiento se vuelvan un obstáculo para la contratación de mujeres en etapa reproductiva o ya una vez contratadas se buscan y buscarán mas figuras disfrazadas de legalidad como el visto bueno, o la muy conocida firma de la renuncia, que han sido artimañas que se usan para vulnerar estos derechos.

Mi motivación por lo tanto no es simplemente aplaudir la norma, sino analizarla, preguntarnos ¿sigue existiendo discriminación laboral para las mujeres? ¿la actual reforma y las leyes existentes, sus procedimientos y sanciones son realmente eficaces al momento de precautelar la no discriminación y la estabilidad labora de la mujer embarazada?

2.2. **Problemática :**

Con mi trabajo de titulación como abogada deseo realizar un análisis crítico del Principio de Igualdad y no Discriminación en el aspecto laboral de las mujeres embarazadas, sus antecedentes y la situación y derechos que lo garantizan en el

Ecuador. Es importantísimo analizar la nueva reforma respecto del despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada y su procedimiento, también temas como el ámbito, es decir desde cuando nace y hasta donde llega, o hasta donde debería llegar, ya que existen discusiones en este sentido, debido a que no se ha contemplado el término de prueba al que se someten la mayoría de trabajadores y donde todavía no se protege la estabilidad laboral, dejando a la mujer embarazada en una situación desigual y de vulnerabilidad, aunque por otro lado si no fuera así se estaría vulnerando el derecho a la libre contratación, son temas mucha importancia ya que en la práctica suceden y no se pueden dejar de lado, también es importante hacer un análisis del procedimiento, y que tan efectivo es en la práctica, ya que uno de los motivos por los que no se cumple la ley es precisamente la dificultad de comprobar la discriminación ya que por lo general se lo hace con testigos, testigos que mayormente se conseguirán en el mismo empleo y que muchas veces deciden callar por miedo a perder su empleo, y esto en el mejor de los casos, por lo general las personas desconocen sus derechos y ni siquiera llegan a plantear una demanda. Es decir el problema más que de normas y leyes garantistas, está en hacerlo efectivo.

2.3 Pregunta de investigación:

¿La actual reforma y las leyes existentes son realmente eficaces al momento de precautelar la no discriminación y la estabilidad laboral de la mujer embarazada?

2.4 Resumen

Gracias a la actual reforma plasmada en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar respecto del despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada, se ha abierto una nueva discusión sobre la situación de discriminación en la que ésta se encuentra. Esta reforma es parte de una política social del estado para disminuir la desigualdad contemplando normas afirmativas en beneficio de las mujeres y en este caso de las mujeres embarazadas, la reforma tiene por objetivo general crear estabilidad y bienestar, busca asegurarle condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el campo laboral y condena los actos discriminatorios en contra de las mujeres embarazadas que es el tema de mi estudio, es indispensable que mi investigación vaya encaminada a analizar el por

qué de la reforma, cual era el motivo por el cual la norma no era eficaz, es decir ¿por qué no se cumple la ley?.

Existen varios factores que se dan al momento de transgredir la norma, uno de ellos es el desconocimiento de la ley por parte de las trabajadoras y empleadores, al verse en esta situación quedan muchas preguntas en el aire, por ejemplo se deben analizar y difundir temas como: ámbito; ¿Desde qué momento se da la protección a la mujer embarazada en el campo laboral? ¿Se protege a la mujer por el simple hecho de estar embarazada y en consecuencia la protección es independiente a si el patrono conocía de la situación o no? Regulación y procedimientos: ¿cuál es la acción que se debe tomar si se encuentra en este caso? ¿es fácil comprobar un tema de discriminación? ¿cuál es la vía de reclamo?, ¿cuáles son los efectos? ¿existe un trámite nuevo?¿qué pasa después de las 12 semanas de permiso post parto, siegue protegida de alguna manera? ¿cómo queda laboralmente la mujer que ha denunciado discriminación y no ha podido comprobarlo? En fin.. Son muchas las preguntas y en especial el desconocimiento a la ley por parte de la sociedad lo que hace que se puedan ver vulnerados los derechos de las mujeres embarazadas así como también se vulneran los derechos de las mismas después del alumbramiento.

Me parece interesante revisar legislación comparada para poder tener un análisis completo que me permita llegar a una conclusión de si la normativa existente en nuestro país garantiza realmente los derechos de las mujeres embarazadas así como los derechos y bienestar del recién nacido ya que son dos situaciones ligadas indiscutiblemente. Para que una ley sea eficaz se debe no solamente analizar la norma, sino su procedimiento.

Por lo tanto mi objetivo es responder todas estas preguntas con un estudio serio y objetivo en base de bibliografía actual, análisis de las leyes, tratados internacionales, legislación comparada, artículos, revistas y de mas información que me lleve a obtener los resultados esperados, es decir responder a mi pregunta de si éste conjunto de normas vigentes en realidad son eficaces y garantizan la no discriminación laboral de la mujer embarazada.

2.5 Estado del arte y marco teórico:

Existe en la historia un acontecimiento que aunque terriblemente triste, marca el principio de lucha de las mujeres en pro de la garantía y respeto de sus derechos y

rechazo a la discriminación a la que hemos sido sometidas. El día internacional de la mujer (8 de marzo) que se celebra en muchos países y en el que recordamos a todas esas 129 mujeres obreras estadounidenses las cuales fueron incineradas por el simple hecho de exigir sus derechos sociales. Debe ser para todas nosotras una fecha en la que recordemos que debemos seguir luchando por nuestros derechos e igualdad ante la ley, si bien es cierto que la Constitución garantiza esa igualdad de género, no podemos dejar de lado el hecho de que biológicamente no somos iguales, un tema importante es el reproductivo, que nos afecta principalmente a las mujeres y el cual debe ser tratado especialmente por las legislaciones mundiales y deben ser garantizados y exigidos.

Cada país se ha encargado de legislar y garantizar estos derechos, unos más otros menos, se han firmado tratados, acuerdos y convenios internacionales que poco a poco han ido integrándose en las leyes de cada país, se ha tomado conciencia y gracias al flujo cada ves mas alto de mujeres trabajadoras en el mundo se ha visto la necesidad de regular aspectos como la estabilidad y no discriminación de la mujer en el aspecto laboral, existen acuerdos y tratados importantes que son base de muchas legislaciones como por ejemplo la "Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer" o el " Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer" proclamadas por las Naciones Unidas.

En el año 2000 se firmó un importante convenio en la OIT sobre *la Protección de la Maternidad*, el cual prohíbe en su art. 8 "*El despido a una mujer embarazada o en período de lactancia o después de haberse re integrado al trabajo durante un período que se determina en cada legislación. Se garantiza también el reintegro de la mujer a su puesto de trabajo con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad."*

Así mismo en el art. 9 se establece que: "*Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:*

- *estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o*
- *puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.*

En mi investigación haré referencia a los Tratados Internacionales y sus declaraciones sobre derechos reproductivos por que éstos son la base de las legislaciones internas de cada país, hay países que claramente han recalcado en estos derechos y definitivamente nuestro país no es la excepción, tenemos una legislación que protege a la mujer embarazada en el aspecto laboral, normas que garantizan la estabilidad laboral y que castigan la discriminación por embarazo, por ejemplo nuestra Constitución en su art. 35, 43 y 333 garantiza los derechos de la mujer embarazada y condena la discriminación laboral, el Código de Trabajo en sus art. 153 y 154 garantizan la no discriminación a la mujer embarazada en el ámbito laboral y muchas otras normas que hacen alusión a sus derechos, un tema muy importante es el hecho de que se ha revisado nuevamente el tema de la discriminación a la mujer embarazada y se ha visto la necesidad de reformar nuevamente el Código Laboral en este aspecto, buscando más garantías para este grupo vulnerable introduciendo en nuestra legislación el despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada.

Todo este marco jurídico interno y los Tratados, Declaraciones y Convenios Internacionales van a ser parte importante del estudio y por supuesto todo lo que conlleva a que estas normas puedan ser aplicadas, procesadas y sancionadas.

Esta reforma al actual Código de Trabajo y que es parte importante de mi investigación, actualmente se encuentra plasmada en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar sobre el despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada que se agrega al art. 195 del Código de Trabajo vigente y que se encuentra activa desde abril de 2015 que establece:

Art 195.1 "prohibición de despido y declaratoria de ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad
que les ampara"

En el art. 195.2 Se establecen las acciones de despido ineficaz que deberá tener en cuenta la afectada ya que tiene solamente 30 días para deducir su acción a ante el

juez competente que en 24 horas citará a la parte empleadora. En el art. 195.3 Se menciona los efectos de la declaratoria de nulidad o ineficacia del despido a la mujer embarazada.

Me parece de vital importancia hacer un análisis de esta reforma como última garantía de los derechos de las mujeres embarazadas en el aspecto laboral en nuestro país, ahora bien también es importante ser críticos con todo este cuerpo normativo que tenemos ahora a nuestro alcance ya que muchos nos preguntamos ¿Por qué se evade la ley? ¿por qué no se cumple la ley? ¿con esta reforma tendremos más garantías? O cómo pregunta final ¿toda esta normativa vigente es eficaz?

La línea principal de mi trabajo por lo tanto se centra en analizar el principio de no discriminación de la mujer embarazada laboralmente y todas las normas y leyes que lo garantizan en nuestra legislación, poniendo énfasis en el tema del despido nulo e ineficaz de mujer embarazada ya que se lo ha tomado como la máxima expresión en garantías laborales de grupos vulnerables como sindicalistas y mujeres embarazadas quienes después de haber comprobado y justificado su despido como discriminatorio ante juez competente tienen dos opciones, re integrarse al trabajo recibiendo sus sueldos devengados o recibir la indemnización correspondiente sin perjuicio de las demás que tengan que ver con el despido intempestivo, desde mayo de 2016 se someterán todos los casos a un trámite nuevo para nosotros, y se encuentra contemplado en el Código General de Procesos mediante un trámite monitoreo que será tomado en cuenta en nuestra investigación ya que agilita y facilita la resolución del conflicto.

2.6 Hipótesis:

2.7 Objetivo General:

El objetivo de mi investigación es analizar la normativa vigente y aplicación de la misma en el Ecuador y que garantiza los derechos de la mujer embarazada en el ámbito laboral y determinar si es eficaz y soluciona el problema de discriminación y vulnerabilidad en el que se encuentra.

2.8 Objetivos Específicos:

Analizar la nueva reforma a la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar referente al despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada como última garantía a la no discriminación de la misma, su ámbito, aplicación, regulación y sanción.

2.9 Metodología:

Se utilizara material bibliográfico como: Tratados Internacionales, Acuerdos y Declaraciones, Constitución de la República del Ecuador, Ley de Equidad, Código Laboral, Código de la Niñez y Adolescencia, Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, información de legislación comparada, libros, artículos, revistas jurídicas, páginas web, es decir toda la información necesaria para obtener datos reales y objetivos que me permitirán realizar un estudio serio que sea de beneficio para mi persona y para la Universidad.

2.10 Alcances y resultados esperados:

Deseo contribuir a la difusión de esta importante reforma laboral ya que es un tema nuevo que no ha sido analizada antes en la Universidad.

2.1 Supuestos y riegos:

Ninguno.

2.12 Presupuesto:

Descripción	**Rubro**	**Justificación**
Bibliografía	150,00	Información
Material de Trabajo	1000,00	Información y Presentación

2.13 Financiamiento:

Fondos propio

2.14 Esquema tentativo:

Capitulo I

PRINCIPIOS GENERALES

1.1 Principio de Igualdad ante la Ley

1.2 La discriminación de género

1.3 Discriminación de la mujer en el campo laboral.

1.3.1 discriminación por embarazo.

Capítulo II

ACCIONES AFIRMATIVAS

2.1 Antecedentes históricos respecto de las medidas y normas afirmativas (discriminación positiva) que protegen a la mujer embarazada laboralmente.

2.2 Tratados internacionales, convenios, convenciones, Declaraciones, La OIT y demás organismos que garantizan la no discriminación de la mujer embarazada laboralmente en el mundo.

2.3 Antecedentes históricos respecto de las normas que benefician laboralmente a las mujeres embarazadas en el Ecuador. (cómo se fueron incorporando a la legislación interna)

Capítulo III

MARCO JURIDICO Y ANÁLISIS

3.1 Marco jurídico antes de la reforma laboral de abril de 2015 respecto de los derechos y garantías laborales de la mujer embarazada en el Ecuador.

3.2 Justificación de una reforma laboral que garantice de mejor manera la no discriminación y situación laboral de las mujeres embarazadas en el Ecuador

3.3 Despido nulo e ineficaz de la mujer embarazada

3.3.1 Ámbito

3.3.2 Regulación

3.3.3 Control

3.3.4 Sanción

Capítulo IIII

4.1 Conclusiones

4.2 Recomendaciones

2.15 Cronograma:

Objetivo especifico	Actividad	Resultado esperado	Tiempo (semanas)
Recopilar información	Capítulo I	Concluir	4 Semanas
Análisis y recopilación de información	Capítulo II	Concluir	5 Semanas
Análisis y recopilación de información	Capítulo III	Concluir	5 Semanas
Análisis	Capítulo IIII	Concluir	4 Semanas

2.16 Referencias:

www.un.org/es/events/womensday/history.shtml

www.inmujer.gob.es

http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=27

http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=94&Itemid=39

http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=27

http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/inequidad-laboral-para-la-mujer-reto-aun-pendiente.htm

Bibliografía

Perez Luño, Antonio. Dimensiones de la igualdad. Editorial Dikinson, 2008.

Perez Portilla, Laura. Principio de Igualdad: Alcances y perspectivas. Mexico: Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM, s.f.

Constitución de la República del Ecuador. Alfaro, Montecristi: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009.

Palacios, Jaramillo, Patricia. Instituto de Investigaciones y Debate Sobre la Gobernanza. Marzo de 2008. <www.institut-gouvernance.org>.

Burgoa, Orihuela. Las Garantías Individuales. Mexico, 1982.

Naciones, Unidas. «Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.» 18 de Diciembre de 1979.

Villalobos, Kurczyn, Patricia. Proyecto de Genoma Humano y Relaciones Laborales. Mexico df: Instituto de Investigaciones UNAM, 2004.

Naciones, Unidas. Informe sobre la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo. 05 de septiembre de 1994. 31 de octubre de 2015 <www.unfpa.org>.

Pinto, Monika. El Principio Pro Homine. Criterios de hermeneuticay pautas para las regulaciones de los derechos humanos. Buenos Aires: CELS, 1997.
Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC). LEXIS. 21 de Septiembre de 2009. 4 de Noviembre de 2015 <www.lexis.com.ec>.
Ley Orgánica de la Función legislativa. LEXIS. 4 de Noviembre de 2015 <www.lexis.com.ec>.
Convenio 103 Sobre la Protección a la Maternidad, OIT, 1919. «Orgamnización Internacional del Trabajo.» 1919. 4 de Noviembre de 2015 <www.ilo.org>.
Ratificaciones por Estado, OIT. «Organización Internacional del Trabajo.» 2015. NORMLEX. 4 de Noviembre de 2015 <www.ilo.org/dyn/normlex>.
Convenio 103 revisado 1952. «Convenio 103 Sobre Protección a la maternidad revisado (1952).» 1952. Organización Internacional del Trabajo. 04 de Noviembre de 2015 <www.ilo.org>.
Convenio 183 Sobre Protección a la Maternidad (2000). «Convenio 183 Sobre Protección a la Maternidad (2000).» 2000. Organización Internacional del Trabajo. 4 de Noviembre de 2015 <www.ilo.org>.
Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. «Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares .» 1981. Organización Internacional del Trabajo. 4 de Noviembre de 2015 <www.ilo.org>.
Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. 10 de diciembre de 1948. <www.un.org>.
Codigo de Trabajo, Actualizado 2105. «Códiogo de Trabajo.» Ecuador legal online. 8 de noviembre de 2015 <www.ecuadorlegalonline.com>.
Delgado Plaza, María Paula. «La Discriminación legal de la mujer: Fundamentos y Perspectivas.» Revista Jurídica Online (s.f.).
Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. «Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.» Ecuador Legal Online . <www.ecuadorlegalonline.com>.
Robossi, Eduardo. «Derechos Humanos: El principio de Igualdad y la Discriminación.» Revista del Centro de Estudios Constitucionales (1990).
Organización Mundial de la Salud. «Organización mundial de la salud.» 2015. Violencia Contra la Mujer. <www.who.int>.
Pizani, Moni. «Los Derechos Humanos de las Mujeres en el Ecuador.» 2010. Universidad Andina Simón Bolivar. 15 de Noviembre de 2015 <www.repositorio.uasb.edu.ec>.
Walker Linares, Francisco. Lecciones Elementales de Economía Social y Legislación de Trabajo. Sntiago : Nascimiento , 1936.
García Falconí, José. «Análisis Jurídico Sobre el Principio de Dignidad Humana.» Revista Jurídica Online (2010).
Políticas de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos . «Políticas de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos .» Ministerio de Salud Pública Consejo Nacional de Salud.
<www.healtresearchweb.org/...Politicas_Nacionales_Salud_Ecuador>.
Comisión de Transición del Consejo Nacional de Igualdad de Género. «Proyecto de ley de igualdad entre las mujeres y hombres y personas de diversa consición sexo genérica.» Proyecto. 2009.

Programa de Acción del Cairo. «Programa de Acción del Cairo.» 1994. Conferencia Internacional Sobre la Población y el Desarrollo El Cairo. !7 de Nov de 2015 <www.un.org/popin/icpd/conference/offspa/sconf13.htlm>.
Convención sobre la Eliminacion de Todas las Formas de Discriminacion Contra la Mujer. 1979. <www.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.
Cógdigo de procedimiento Civil. Código de Procedimiento Civil. Quito : Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009.
Ley de Seguridad Social . Ley de Seguridad Social Ecuador. 30 de Noviembre de 2001. 21 de Noviembre de 2015 <www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/ley-de-seguridad-social--ecuador/>.
Nogueira Alcalá, Humberto. «Los Derechos Escenciales o Humanos Contenidos en los Tratados Internacionales y su ubicación en el Ordenamiento Jurídico Nacional.» IUS et Praxis 9.01 (2003): 403-466.
Organización Internacional del Trabajo. Declaración sobre la protección a la maternidad. Declaración. (OIT). Ginebra, 2000.
Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Convención de las Naciones Unidas. New York, 1981.
Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador. Manabí: Corporación de estudios y publicaciones, 2008.
—. ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Asamblea Nacional. Quito, 2015.
—. Codigo de Trabajo. Quito: Editorial jurídica del Ecuador , s.f.
Congreso Nacional. Ley de Seguridad Social. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador , 2009.
Asamblea Nacional. Código de la Niñez y la Adolescencia . Quito : Editorial Jurídica del Ecuador, 2003.
ordeñana, Tatiana. Los derechos de las mujeres son derechos Humanos. artículo. Universidad Católica de Guayaquil. Guayaquil: Revista Juridica online, 2015.
Delgado, Maria P. La Discriminación laboral de la mujer: fundamentos y perspectivas. Universidad Católica de Guayaquil. Guayaquil: revista jurídica online , 2015.

2.18 Firma de responsabilidad estudiante:

Erika Rosana Montesinos V.

2.19 **Firma de responsabilidad director sugerido:**

Dr. Antonio Martínez B.

2.20 **Fecha de entrega:**
Junio 29 de 2015