



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**“ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER  
EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL ÁMBITO  
LABORAL”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE  
LA REPUBLICA.**

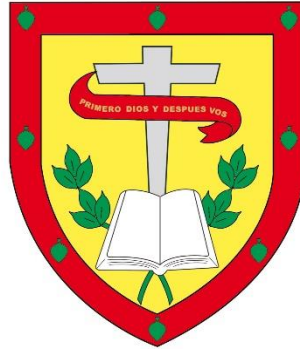
**AUTOR: ANA BELEN AVILA CRESPO**

**DIRECTOR: AB. JOANNA RAMIREZ VELÁSQUEZ- Mgs.**

**LA TRONCAL – ECUADOR**

**2021**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**“ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER  
EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL ÁMBITO  
LABORAL”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE  
LA REPUBLICA.**

**AUTOR: ANA BELEN AVILA CRESPO**

**DIRECTOR: AB. JOANNA RAMIREZ VELÁSQUEZ- Mgs.**

**LA TRONCAL - ECUADOR**

**2021**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



## **DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD**

**ANA BELÉN AVILA CRESPO** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 302866165. Declaro ser el autor de la obra: “**ANÁLISIS D ELA VULNERACIÓN DE DERECHOS D ELA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 23 de agosto de 2021

F: .....

**Ana Avila Crespo**

C.I. 302866165

## ACEPTACIÓN DEL TUTOR

### CERTIFICO

Que, el presente Trabajo de Investigación realizado por el Señor **ANA BELÉN AVILA CRESPO**, de la carrera de Derecho Extensión La Troncal, ha sido orientado, corregido y revisado minuciosamente por lo que lo declaro APROBADO. En calidad de tutor de grado, doy fe que dicho trabajo reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe, dando mi aprobación respectiva para que el Señor **ANA BELÉN AVILA CRESPO**, pueda optar por el título de Abogado.

La Troncal, 20 de julio del 2021



Ab. Joanna Ramírez Velásquez. Mgs

**DOCENTE TUTOR**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Católica de Cuenca Extensión La Troncal de forma especial a los Docentes de la Carrera de Derecho, por haberme brindado todos sus conocimientos en las aulas, por comprendernos como estudiantes, por haberme abierto las puertas de esta institución y por permitirme ser parte de este proceso y ayudarme a cumplir con mi objetivo tan anhelado que es ser abogado, gracias a todos mis compañeros que paso a paso nos fuimos guiando el uno con el otro para lograr cumplir nuestra meta. Agradezco a la Ab. Joanna Ramírez Velásquez, por haberme guiado como tutor, por su paciencia y comprensión brindándome su conocimiento y ayudándome en elaboración del presente proyecto.



Ana Avila Crespo.

**AUTOR**

## DEDICATORIA

Con mi corazón lleno de agradecimiento primero con Dios por haberme cuidado, protegido y guiado todos los días en cada momento.

Dedico esta tesis a mi querido Padre MARCOS VINICIO AVILA SUAREZ, quien ha sido la motivación de mi vida, siempre ha inculcado en mí el ser una mujer con mucha valentía y a no ponerme límites nunca. A mi querida Madre CARMEN AUGUSTA CRESPO CARDENAS por ser mi orgullo en esta nueva meta en mi vida, mi ejemplo de esfuerzo y dedicación.

Un agradecimiento especial a mis hermanos ANGIE EMILY AVILA CRESPO, MARCO ANDRES AVILA CRESPO Y ALLAN MIGUEL AVILA CRESPO porque son la razón para que me sienta orgullosa de culminar una etapa más en mi vida, son y serán mi inspiración en mi vida profesional.

A mis abuelos por tenerme siempre presente en sus oraciones y palabras de aliento, gracias a mis tías, tíos por formar parte de esta etapa en mi vida.

A mi Querido Esposo ANGELO OSWALDO LEON BARRERA, por la confianza puesta en mí en todo este trayecto, por creer en mi capacidad de poder lograr todo lo que me ponga en mente, por tu apoyo incondicional, y por ser pilar fundamental en mi vida.



Ana Avila Crespo.

**AUTOR**

## RESUMEN

El estudio sobre derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral, tiene como finalidad, analizar la vulneración de derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral. Para lo cual se revisó la legislación ecuatoriana y normas internacionales que brindan protección a la mujer embarazada y en período de lactancia en el ámbito laboral.

La Metodología utilizada en el estudio fue bibliográfica y descriptiva con un enfoque cualitativo ya que la información se obtuvo de varias fuentes tales como artículos publicados en revistas indexadas referentes al tema de estudio. Los métodos utilizados fueron el deductivo, inductivo, el analítico y el jurídico. A través de la aplicación de estos métodos se logró conocer a profundidad cómo los empleadores vulneran los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral. Al igual que se alcanzó conocer las sanciones al empleador en caso de despido intempestivo, en vista de que el empleador en muchas ocasiones despide a la mujer embarazada y en período de lactancia discriminando sus derechos., como son conservar el empleo y a contar con una licencia con remuneración luego del nacimiento de su hijo/a.

*Palabras clave:* Derechos laborales; mujer embarazada; lactancia; despido.



## **Abstract**

The study on the rights of pregnant and breastfeeding women in the workplace aims to analyze the violation of their rights. For which Ecuadorian legislation and international standards that protect pregnantly and breastfeeding women in the workplace were reviewed. The methodology used in the study was bibliographic and descriptive with a qualitative approach since the information was obtained from several sources such as articles published in indexed journals referring to the subject of study. The methods used were deductive, inductive, analytical, and legal. Through these methods application, it was possible to know in-depth how employers violate the rights of pregnant and lactating women in the workplace. Just as it was possible to know the sanctions against the employer in the event of wrongful dismissal since on many occasions the employer dismisses the pregnant and lactating woman, discriminating against their rights, such as keeping a job and having a paid leave after their child's birth.

Keywords: labor rights, pregnant woman, breastfeeding, redundancy

## CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	iii
ACEPTACIÓN DEL TUTOR .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN .....	vii
Abstract.....	8
CONTENIDO .....	9
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I .....	15
1. Justificación .....	15
1.2. OBJETIVOS.....	17
1.2.1. Objetivo General .....	17
1.2.2. Objetivos Específicos .....	17
CAPITULO II .....	18
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes .....	18
2.2. Derechos de la mujer embarazada en el ámbito laboral .....	23
2.2.1. Derecho a la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo .....	25
2.2.2. Derecho a la licencia por maternidad .....	28
2.2.3. Horario de lactancia .....	29

2.2.4. Derecho a guardería .....	30
2.3. Protección de los Derechos laborales de la mujer embarazada .....	31
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador .....	33
2.3.2. Código del trabajo .....	35
2.4. Discriminación laboral de la mujer en período de embarazo y lactancia .....	35
2.4.1. Despido intempestivo de mujeres embarazadas y en período de lactancia ...	38
2.4.2. Derechos ante el despido intempestivo de mujer embarazada y en período de lactancia .....	39
3. MARCO SITUACIONAL .....	41
3.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT) .....	41
3.2. Declaración de los Derechos Humanos .....	42
3.3. Derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en la Constitución de la República del Ecuador .....	43
3.4. Derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en el Código del Trabajo .....	45
2.5. Protección de los derechos laborales de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en México y Colombia .....	46
2.5.1. México .....	46
2.5.2. Colombia .....	47
2.5.3. Comparación .....	48
CAPÍTULO IV .....	49
4. PROPUESTA .....	49
4.1. Fundamentos de la propuesta .....	49
4.2. Guía: sobre derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en el ámbito laboral .....	50
4.2.1. Derecho al Trabajo de la mujer embarazada y en período de lactancia .....	51
4.2.3. Código del Trabajo .....	52
4.2.3. Acciones legales para defender los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia .....	55
CONCLUSIONES: .....	57

BIBLIOGRAFÍA.....	59
ANEXOS.....	64

## INTRODUCCIÓN

El estudio tiene como finalidad analizar la vulneración de derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral. Con la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer, los Estados de muchos países han incorporado en sus legislaciones los derechos de la mujer en el ámbito laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2018), prohíbe todo tipo de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral, en todos los países miembros, los cuales deben cumplir con las normas de la Organización. En América Latina todos los países cuentan con una legislación que protege a la mujer embarazada desde la concepción hasta después del parto.

El objetivo de la (OIT), es proteger el empleo de las mujeres embarazadas y combatir la discriminación, así como también evitar el despido durante la licencia por maternidad. Considerando que la mujer ya sea durante el embarazo y la lactancia, en su lugar de trabajo puede existir algún tipo de riesgo que pueda afectar tanto a la salud de la madre como de su hijo. Por esta razón las legislaciones de los países buscan proteger a las mujeres embarazadas y en período de lactancia en los posibles riesgos relacionados con el trabajo.

En el Ecuador nuestra legislación protege a la mujer trabajadora en período de lactancia, en los riesgos relacionados con el trabajo en vista de que muchos empleadores terminan la relación laboral de la mujer, ya sea por visto bueno o despido intempestivo. De este modo, se vulnera los derechos de la mujer en período de lactancia ya que tiene el derecho de conservar el puesto durante el período de lactancia. Por tal motivo, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las causas de la vulneración de derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral?

Para dar respuesta, es importante analizar la vulneración de derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral.

Para una mejor comprensión del tema de estudio se ha estructurado en cuatro capítulos los cuales se detallan a continuación:

En el Primer Capítulo, consta de la justificación y los objetivos del estudio. El segundo capítulo le corresponde al Marco Teórico donde se dará a conocer más a profundidad el tema de estudio sobre la vulneración de derechos laborales de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral. El Capítulo III, le corresponde al Marco Situacional, aquí se describe la legislación ecuatoriana con la finalidad de dar a conocer cómo nuestra legislación protege a las mujeres en período de lactancia y su derecho al trabajo. En el Capítulo IV se encuentra la Propuesta, donde se analiza el Código del Trabajo y la protección a la mujer en período de

lactancia y su derecho a mantener su puesto de trabajo durante este período. Finalmente tenemos las conclusiones del estudio

## CAPÍTULO I

### 1. Justificación

En la actualidad la mujer cumple un rol muy importante en el sector laboral, sin embargo, en algunos casos la mujer es discriminada por el hecho de ser mujer, vulnerando de esta manera su derecho al trabajo. En este sentido, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico. Del mismo modo expresa que el trabajo es fuente de realización personal y base de la economía. De esta manera el Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida digna, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

De igual manera, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 66 numeral 17, expresa el derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso salvo los casos que determine la Ley. Así mismo el Artículo 325, hace referencia que el Estado garantiza el derecho al trabajo en igual de condiciones a todas las trabajadoras y trabajadores (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

A pesar de que el derecho al trabajo se encuentra respaldado por la norma constitucional como un derecho que tienen los hombres y las mujeres, sin embargo, cuando la mujer está en período de embarazo y lactancia, esta se expone a que el

empleador termine la relación de trabajo ya sea por visto bueno o despido intempestivo.

El tema de estudio sobre vulneración de derechos de la mujer en periodo de lactancia en el ámbito laboral, es un tema que requiere ser revisado, mediante la literatura científica y el análisis legislativo, debido a la importancia que este tiene, ya que se analiza el despido laboral de la mujer embarazada y en período de lactancia, en vista de que se están vulnerando sus derechos laborales contemplados en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo.

En este sentido, es importante dar a conocer que la mujer goza de estabilidad laboral de acuerdo a lo que dispone la Ley, ya que en caso de despido el empleador deberá otorgarle una indemnización, sin embargo, muchas de ella luego de las doce semanas de licencia se incorporan a sus puestos de trabajo, del cual son despedidas, sin justa causa y sin seguir los procedimientos establecidos.

De hecho Maldonado y Vélez (2016) señalan que “la mujer en período de embarazo y lactancia tiene derechos que se encuentran respaldados por la Constitución de la República y el Código del Trabajo” (p. 18). Estas normas buscan proteger a las mujeres en período de lactancia en el ámbito laboral, debido a que los derechos laborales de las mujeres son vulnerados.

## 1.2. OBJETIVOS

### 1.2.1. Objetivo General

Analizar la vulneración de derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral.

### 1.2.2. Objetivos Específicos

- Sustentar teóricamente el tema de estudio sobre análisis de la vulneración de derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral.
- Identificar la importancia de la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.
- Analizar las causas de despidos más frecuentes de las mujeres en periodo de lactancia.

## CAPITULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la vulneración de derechos de las mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral, en este capítulo se realizará una descripción sobre los antecedentes del estudio donde se da a conocer sobre la Declaración de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, y otras Declaraciones que señalan los derechos de la mujer embarazada para conservar un trabajo digno y remunerado durante y después del parto como es el caso del período de lactancia. De igual manera, se dará a conocer los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo.

#### 2.1. Antecedentes

La mujer embarazada y en periodo de lactancia, es víctima de vulneración de sus derechos laborales, por esta razón se han creado normas y leyes nacionales e internacionales que protegen los derechos de la mujer embarazada y en períodos de lactancia. Autores como Ochoa y Morales (2020), analizan los derechos laborales de la mujer embarazada, identificando la importancia del cumplimiento del derecho a la licencia por maternidad y los horarios de lactancia con la finalidad de proteger tanto a la madre como al recién nacido

Es importante considerar que los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia han sido vulnerados a lo largo de la historia, lo cual ha afectado gravemente tanto a la madre como al hijo/a.

En este sentido tratados internacionales tales como La Agencia de la ONU para los Refugiados (2019) afirma que los derechos a la mujer embarazada, tal como contar con una vida digna, para la sana evolución de su estado, al igual que la atención del parto y el proceso de recuperación después del parto. Sin embargo, los derechos de la mujer embarazada dependen de la sociedad y de los gobiernos, razón por la cual los países han introducido los derechos de las mujeres en las leyes, códigos y normas con la finalidad de dar cumplimiento

De igual manera la Organización Internacional del Trabajo (2010), protege a la mujer en período de lactancia, y la maternidad ya que permite que la mujer combine satisfactoriamente sus funciones laborales y productivas e impedir cualquier tipo de discriminación en el empleo por causa de su maternidad.

En América Latina en el año 1948 se aprobó la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, donde se consagra el derecho al trabajo, al igual que a una justa remuneración, derecho a la seguridad social, a la asociación y a la protección a la maternidad y la infancia. En este sentido, establece el Artículo 328 la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

De la misma manera, se aprueba la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948), en la cual se mencionan los derechos para los trabajadores, al igual

que los principios que consagran la igualdad entre hombres y mujeres, además aclara que el trabajo es una función social y que por lo tanto debe estar protegida por el Estado, también hace referencia a que la remuneración debe ser igual para todos, esto es sin importar la raza, el sexo, el credo o la nacionalidad, también, aclara que la mujer trabajadora tiene derecho a ser protegida en su período de maternidad (Derecho Internacional, 2020).

En el año 1981 la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó la Convención sobre la Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, lo cual fue aprobado en más de 100 Estados, el objetivo de esta Convención es buscar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, en todos los aspectos sean estos laborales sociales, políticos, etc. De esta manera se garantiza la protección de los derechos de las mujeres. Tal como dispone el artículo 331 El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, al igual que a una remuneración equitativa. Cabe agregar que la Carta Magna prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia contra las mujeres en el trabajo (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La Convención Interamericana Declaró la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, para Prevenir, Penalizar y Erradicar la Violencia contra la mujer (1993). Cabe agregar que esta convención fue aprobada por la ONU, con la finalidad de dar cumplimiento a los derechos de la mujer tanto en el ámbito público como en el privado, eliminando a la vez cualquier tipo de violencia y discriminación

Finalmente, en el año 1995 se dieron dos conferencias internacionales la de Copenhague (1980) y la de Beijing (1995), Estas Conferencias se distinguen de las anteriores porque se reunieron los Jefes de Estado para reconocer la importancia del desarrollo social y de manera específica tratan sobre los derechos de la mujer. Todo esto debido a que en todo el mundo las mujeres se ven obligadas a trabajar doble jornada sin una remuneración justa (ONU Mujeres, 2018).

En el Ecuador los derechos de las mujeres embarazadas se encuentran en los Códigos Penales de 1872, 1906, 1938, hasta en el año de 1971 en cual se menciona en su Artículo 58, señala que “ninguna sentencia en la que se imponga pena de reclusión se notificará a una mujer en estado de embarazo” (Congreso Nacional, 1971, pág. 18)

De igual manera la Ley 108 del Registro Oficial 365, del 21 de Julio de 1986 los Asambleístas Constituyentes aprobaron la Constitución de 1998, donde se señala que ninguna mujer embarazada podrá ser privada de la libertad, ni tampoco recibirá notificación de sentencia que le imponga penas de prisión o reclusión, hasta 90 días después del parto.

En el año 2014 entra en vigencia el Código Orgánico Integral Penal (2014), en el cual se encuentran algunos artículos que protegen a las mujeres embarazadas, por considerarlas como un grupo vulnerable. De igual manera la Constitución de la República (2008) vigente, expresa que el Estado tiene la obligación de garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres en período de embarazo y lactancia, ya que señala que estas tienen derecho a no ser discriminadas, durante su período

de embarazo, en el ámbito laboral, caso contrario será sancionado por la ley (Asamblea Nacional Constituyente, 2008; Asamblea Nacional, 2014).

La mujer tiene derecho a una protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y post parto., esto quiere decir que la mujer tiene derecho a una recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia.

En este aspecto, el Código del Trabajo (2019), en el artículo 153 protege a la mujer embarazada, ya que expresa que “no podrá dar por terminado un contrato de trabajo en caso de que una mujer se encuentre embarazada, garantizando la estabilidad mientras dure el tiempo de gestación” (Honorable Congreso Nacional, 2019, pág. 46).

Es decir que el Código del Trabajo protege a la mujer trabajadora tanto en el periodo de embarazo como también después del parto con la finalidad de cuidar la salud tanto de la madre como del hijo. Sin embargo, a pesar de que en nuestro país nuestra legislación protege a la mujer embarazada es muy común encontrarse con casos de violación de derechos elementales, como es el derecho al trabajo que tiene toda persona, para que pueda contar con una vida digna, tal como lo establece la Carta Magna.

Al respecto Acosta (2021), realiza un estudio para determinar la importancia de los derechos laborales de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, el estudio destaca que la mujer en estado de embarazo es discriminada por parte del

empleador, ya que en ocasiones es víctima de despido intempestivo, aun estando embarazada o con licencia por maternidad o en período de lactancia.

## **2.2. Derechos de la mujer embarazada en el ámbito laboral**

Nuvez (2019), plantea que “el derecho al trabajo de la mujer en período de lactancia, es un derecho constitucional que no debe ser vulnerado, por lo que es necesario que el Estado prohíba toda forma de discriminación contra la mujer” (p. 319). Por lo que se considera que de acuerdo a lo que señala la Ley la mujer trabajadora en período de lactancia tiene permiso 2 horas diarias, por el lapso de un año, Por lo señalado se puede manifestar que el empleador tiene la obligación de respetar las disposiciones establecidas en nuestra legislación, como es la no vulneración de los derechos de la mujer en período de lactancia.

Cómo expresa Salinas (2017), “la mujer en período de lactancia tiene derecho a la estabilidad laboral por lo que el despido intempestivo de la mujer embarazada y en período de lactancia es ilegal ya que es una forma violenta de terminar la relación laboral” (p. 21). De hecho, muchos empleadores despiden a la mujer en período de lactancia debido a los permisos maternos de 2 horas diarias, ya que estas gozan de un fuero especial por ser consideradas como grupo prioritario

En este aspecto el Código del Trabajo (2019), señala que las empresas que cuenten con más de 50 empleados, deben poseer servicio de guardería. El artículo 155, establece La guardería infantil y lactancia. Esta Ley Orgánica fue reformada en defensa de los derechos laborales de la mujer embarazada y en período de lactancia, con la finalidad de disminuir el horario de trabajo por 12 meses para que

la madre pueda cuidar a su hijo, durante el tiempo de lactancia (Honorable Congreso Nacional, 2019).

Código del Trabajo (2019). Considerando que el período de lactancia es fundamental para el sano crecimiento del niño y la salud de la madre. Cómo expresa Ruiz (2007), “la mujer en período de lactancia, necesita pasar más tiempo con su hijo y brindarle los cuidados que sólo una madre lo puede hacer” (p. 141). Sin embargo, en su lugar de trabajo es discriminada ya sea por sus compañeros de trabajo o empleador por lo cumplir con la jornada laboral.

En concordancia con lo citado anteriormente la Constitución del Ecuador vigente, en el artículo 69 el cual señala que tanto la madre como el padre son responsables del cuidado, crianza y educación de su (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

De hecho, la mujer en período de lactancia tiene mayores posibilidades para que se vulneren sus derechos a pesar que nuestra Constitución garantiza el cumplimiento de este derecho, en la práctica no se aplican las leyes, especialmente en las mujeres que no cuentan con un contrato de trabajo y peor aún con el seguro social obligatorio, ya que el empleador especialmente de la empresa privada no presenta ninguna justificación para despedir a la mujer de su puesto de trabajo. Con esto lo que se quiere decir que lamentablemente el derecho de la mujer en período de lactancia se cumple solamente en las mujeres que ocupan cargos de empleadas públicas, es así como se discrimina a la mujer en nuestra sociedad.

### **2.2.1. Derecho a la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo**

Los derechos de la mujer trabajadora en período de embarazo y lactancia, muy a menudo son vulnerados, por esta razón requieren de la protección de nuestra legislación para evitar daños en la mujer y sus familias. Desde el punto de vista de Allmanza et al. (2018) la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo constantemente se ve afectada en la vulneración de sus derechos a la estabilidad laboral, a pesar que el Estado garantiza la estabilidad laboral, mediante la aplicación de medidas legales para proteger la maternidad.

Estos autores señalan que las mujeres trabajadoras requieren de una especial protección de la legislación para proteger sus derechos para continuar en su lugar de trabajo durante su embarazo y después del parto. Sin embargo, a pesar de que los derechos de la mujer se encuentran protegidos por normas nacionales e internacionales estos derechos son vulnerados.

Desde el punto de vista de Wolf (2015), “en la actualidad el empleador debe tomar en cuenta ciertas normas laborales antes de dar por terminado un contrato laboral” (p. 38). Esta autora concluye que la mujer trabajador cuenta con derechos laborales en su estado de gestación, durante y después del parto los cuales son vulnerados por los empleadores, ya que violan los distintos tratados y acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (2010), las Naciones Unidas y otras importantes organizaciones, que buscan proteger a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, para que puedan mantener su estabilidad laboral.

De hecho, la mujer trabajadora es despedida de su lugar de trabajo, violando todos estos acuerdos y normas, razón por la cual la mujer tiene derecho hacer efectivo su derecho ante la autoridad de trabajo, quién debe comprobar si existe o no la causa justa para el despido.

En este aspecto el artículo 154 del Código del Trabajo señala Incapacidad para trabajar por enfermedad debido al embarazo o al parto, es decir que para evidenciar el estado la mujer deberá presentar certificado médico que garantice su estado de embarazo o parto y le incapacite para trabajar. Este artículo además aclara que de ninguna manera el empleado puede dar por terminado el contrato de trabajo por esta causa (Congreso Nacional, 2019)

Cómo se puede notar el Código del Trabajo, prohíbe el despido de la mujer embarazada y en período de lactancia, ya que esta tiene derecho a la estabilidad laboral lo cual garantiza los ingresos de la mujer trabajadora, lo cual es muy importante para satisfacer las necesidades de su familia.

Para López (2019), a pesar que el Estado a través de la legislación garantiza la estabilidad laboral en la mujer embarazada o en período de lactancia, los empleadores hacen uso del despido intempestivo, para dar por terminada la relación laboral.

En este sentido, la Constitución de la República (2008) protege no solo a la mujer sino también al menor, por esta razón el Código de Trabajo sanciona al empleador que de forma arbitraria despide del lugar de trabajo a la mujer embarazada o en período de lactancia, con el pago de una indemnización especial

de 24 meses de remuneración. Código del Trabajo (2019). En este aspecto el Código del Trabajo, protege a la mujer embarazada y en período de lactancia, para que el empleador no dé por terminado el contrato laboral.

Teniendo en cuenta que el Código de Trabajo pretende proteger los derechos laborales, ya que, en nuestro país, esta esta situación es muy preocupante de manera especial en las mujeres embarazadas y en período de lactancia a las cuales se violenta su derecho a la estabilidad laboral.

Al respecto Berrocal Duran y Casas (2018) sostienen que “es importante que la mujer trabajadora conozca sus derechos y las leyes que las protegen, solo de esta manera se podrá evitar la violación de los derechos laborales” (p. 19). Por consiguiente, las mujeres trabajadoras deben conocer las leyes y derechos que las amparan, con la finalidad de hacer efectivos sus derechos ya que en nuestro país las tasas de desempleo son muy altas debido a la falta de conocimiento y aplicación de los derechos que amparan a la mujer embarazada y en período de lactancia.

Para Acosta (2007) sostiene que “la mujer trabajadora ha sido discriminada por años en el ámbito laboral a pesar que la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo ampara a la mujer trabajadora por considerarla un grupo vulnerable” (p. 29). Ya que los empleadores se niegan a contratar a mujeres que se encuentran en estado de gravidez.

En consecuencia, la mujer es discriminada solo por el hecho de ser mujer, a pesar que la legislación protege y garantiza la estabilidad laboral y sanciona al empleador por violentar los derechos de la mujer trabajadora.

### 2.2.2. Derecho a la licencia por maternidad

La licencia por maternidad es un derecho que tiene la mujer embarazada por el nacimiento de su hijo/a, que corresponde a doce semanas, los cuales se los puede tomar cuando la mujer considere necesario, ya sea unas semanas antes o después del nacimiento., pasado este tiempo debe incorporarse a sus labores normales.

Al respecto Espinoza (2018), manifiesta que “la mujer antes del nacimiento de su hijo/a, requiere de ciertos cuidados y atenciones como el descanso a fin de evitar posibles riesgos en la salud tanto de la madre como del hijo” (p. 39). Por esta razón la ley otorga la licencia por maternidad para que la madre se pueda recuperar tanto física como mentalmente luego del parto y sobre todo que preste los cuidados necesarios a su hijo recién nacido.

Se estima que de los cuidados que brinde la madre al hijo y de la lactancia materna depende que la madre se recupere pronto, para que pueda reincorporarse a su puesto de trabajo. Es importante aclarar que la licencia por maternidad no solamente es para las madres sino también para la paternidad, la adopción y el cuidado de los hijos menores de edad (Organización Internacional de Trabajo, 2018).

En este aspecto el Código del Trabajo señala que la mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hijo/a. De igual manera, hace referencia a que el padre también tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hijo/a, cuando el

nacimiento sea por parto normal en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

El objetivo de la licencia por maternidad es que los padres puedan compartir la crianza de los hijos, ya que tanto la madre como el padre tienen igualdad de derechos y obligaciones para el cuidado de los hijos. De esta manera además se busca proteger a la familia.

Es importante anotar que para obtener la licencia por maternidad la mujer embarazada, deberá informar al empleador con un lapso de 15 días de anticipación sobre el permiso de maternidad para el cuidado de su hijo/a. Lo mismo sucede para la reincorporación al lugar de trabajo, la madre deberá presentar ante el empleador un aviso de reincorporación a su lugar de trabajo con un 15 días de anticipación, de acuerdo a lo que señala la Ley (Espinosa, 2018).

### **2.2.3. Horario de lactancia**

La mujer trabajadora que se reincorpora a su lugar de trabajo tiene derecho a un horario de lactancia, durante 12 meses después del parto. Al respecto en el año 2019 el Ministerio de Trabajo y el de Salud Pública acordaron mediante Registro Oficial N° 473 la obligación de los empleadores del sector privado en adecuar salas para que las mujeres en período de lactancia puedan atender a sus hijos recién nacidos durante la jornada laboral, ya que la madre contará con un permiso de hasta 20 minutos cada 2 horas para amamantar a su hijo/a por 12 meses. El objetivo de este acuerdo es que los lactantes reciban una nutrición segura y suficiente, de esta manera se garantiza el desarrollo normal del menor (Sack, 2018)

Para Salas (2017), señala que “el empleador tiene la obligación de conceder a la mujer en período de lactancia una licencia de diez semanas posteriores al parto para que pueda amamantar al recién nacido” (p. 42). De igual manera aclara que el empleador de ninguna manera puede dar por terminado el contrato laboral de la mujer en período de lactancia. Sin embargo, aclara que para tener este derecho la mujer deberá presentar un certificado médico otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.

El Código del Trabajo en su artículo 152 establece: “Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales” (Congreso Nacional, 2019, p.46).

De esta manera, podemos evidenciar que nuestra legislación es clara en lo que respecta al derecho de la mujer trabajadora a una licencia remunerada a fin de cumplir con lactancia para amamantar a su hijo. Sin embargo, muchos empleados hacen caso omiso, lo cual es aprovechado para despedir a la mujer de su lugar de trabajo.

#### **2.2.4. Derecho a guardería**

La mujer en período de lactancia tiene derecho de contar con una guardería infantil en su lugar de trabajo para el cuidado de sus hijos. Al respecto Alvarado (2017) señala que en la actualidad, la mujer en período de lactancia ha logrado un gran avance como es el derecho a guardería, lo cual les permite a las mujeres trabajar

fuera del hogar sin mayor preocupación, ya que sus hijos/as reciben cuidados en los establecimientos conocidos como guarderías.

En este aspecto el Código de, Trabajo (2019) en el Artículo 155, expresa que las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, debe contar con servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los trabajadores, además aclara que las guarderías deben brindar atención gratuita de alimentación y demás implementos que requiera este servicio (Honorable Congreso Nacional, 2019).

De esta manera, se puede evidenciar que el Código del Trabajo protege a la mujer trabajadora en período de lactancia, obligando a los empresarios a que la empresa cuente con una guardería donde los hijos de la mujer trabajadora pueda estar bien cuidado mientras la madre trabaja.

### **2.3. Protección de los Derechos laborales de la mujer embarazada**

El trabajo es un derecho constitucional, que tienen hombres y mujeres en igualdad de condiciones, sin embargo, es muy común que las mujeres sean discriminadas en el ámbito laboral. De acuerdo con Jawando y Adenugba (2018), “el trabajo, es un derecho fundamental, que debe ser protegido por el Estado en el embarazo, parto y lactancia” (p. 19). Es decir que la protección del despido de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en período de lactancia se deben dar fiel cumplimiento, tal como lo señala nuestra legislación.

Sin embargo, Sánchez et al. (2017) afirman que en la práctica estos derechos son vulnerados, ya que los empleadores despiden a la mujer a la mujer embarazada

o en período de lactancia discriminando sus derechos., como son conservar el empleo y a contar con una licencia con remuneración luego del nacimiento de su hijo/a.

González et al. (2019), sostiene que las mujeres trabajadoras deben reclamar sus derechos laborales, tal como es el derecho a una remuneración durante la licencia por maternidad y el reintegro laboral y permisos de lactancia, ya que son derechos que se encuentran respaldados por la Constitución de la República.

En este aspecto los derechos de la mujer embarazada, se encuentran respaldados por el artículo 332 Constitución de la República (2008) vigente, el cual expresa que el Estado garantiza el respeto de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

De hecho, este artículo incluye la eliminación de riesgos laborales que afectan la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia y el derecho a licencia por paternidad. De igual manera, aclara la Carta Magna que prohíbe el despido de la mujer trabajadora que se encuentre en condición de gestación y maternidad, al igual que prohíbe cualquier tipo de discriminación vinculada con los roles reproductivos

De acuerdo a lo señalado en este artículo la mujer tiene derecho a una licencia por maternidad y lactancia, con la finalidad de que tanto madre como hijo puedan contar con buena salud y que la madre pueda cuidar a su hijo en las primeras semanas de nacido. Cómo se puede notar el derecho a la licencia por maternidad se

encuentra respaldado por nuestra Carta Magna al igual que por la Organización Internacional del Trabajo (2018).

Sin embargo, a pesar de contar con el respaldo de normas nacionales e internacionales la mujer tiene temor a perder su empleo, razón por la cual arriesga tanto su salud como la de su hijo recién nacido, para regresar a su puesto de trabajo.

En este sentido, el Código del Trabajo (2019), en el artículo 152, menciona que la mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas, por el nacimiento de su hijo/a, en caso de nacimientos múltiples la madre podrá tomarse diez días adicionales. Para justificar la ausencia a su lugar de trabajo la madre deberá presentar un certificado médico otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (Honorable Congreso Nacional, 2019).

### **2.3.1. Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador, protege a la mujer trabajadora en período de embarazo y lactancia, con la finalidad que esta cuente con igualdad de oportunidades y trato en el lugar de trabajo. Tomando en cuenta que uno de los obstáculos para que la mujer pueda contar con un trabajo digno es la maternidad.

Teniendo en cuenta que la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 332 menciona que se prohíbe el despido de la mujer trabajadora en período de embarazo, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

De acuerdo a lo que menciona este artículo la mujer embarazada no puede ser despedida de su lugar de trabajo, por encontrarse dentro de los grupos de atención

prioritaria. Razón por la cual la mujer embarazada y en período de lactancia tiene derecho a que sus derechos constitucionales sean respetados

De igual manera, el artículo 33 afirma que el trabajo es un derecho y un deber social, de esta manera el Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno derecho a contar con un trabajo y una remuneración justa que le permita contar con una vida digna, tanto al trabajador como a sus familias (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

De acuerdo a lo mencionado en la Constitución de la República del Ecuador, la mujer embarazada y en período de lactancia tiene derecho a contar con un trabajo digno que le permita solventar los gastos de la familia y además que esta cuente con una vida digna,

En este sentido el artículo 11, numeral 2 señala que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Al igual que aclara que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo o 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 por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

De hecho, la Constitución de la República protege los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia para que esta pueda contar con un trabajo digno y a no ser discriminada por el hecho de ser mujer.

### **2.3.2. Código del trabajo**

El Código de Trabajo protege los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia, ya que es un derecho constitucional. En el caso de la mujer trabajadora el Código del Trabajo ampara el derecho a la estabilidad laboral, al período de lactancia, al igual que la licencia por maternidad. De esta manera protege a la mujer en este período, con la finalidad de que no se vulneren sus derechos fundamentales. Masabanda et al. (2019), realizan un estudio sobre la importancia de la regulación de los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en el Ecuador. El estudio resalta la importancia de la protección a mujer trabajadora, ya que gozan de protección jurídica para que se respete su derecho a la estabilidad laboral.

De esta manera el Código del Trabajo, protege a la mujer embarazada y en período de lactancia debido a que se la considera vulnerable al despido de su lugar de trabajo por factores que influyen al momento de prescindir de sus servicios, ya que se debería contratar a otra persona para que reemplace a la mujer ya sea por maternidad o en período de lactancia (Ronconi, 2019).

## **2.4. Discriminación laboral de la mujer en período de embarazo y lactancia**

La discriminación de la mujer en el Ecuador no es un problema reciente, por esta razón el Estado se ha preocupado por crear leyes y normas que la amparen y más

aún en período de embarazo y lactancia. Desde el punto de vista de Arrieta (2019), en el Ecuador la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres es un problema que persiste a pesar que la Constitución de la República del Ecuador señala que el trabajo es un derecho y un deber social, para todos y todas. Sin embargo, a pesar de los grandes esfuerzos las brechas salariales y la discriminación hacia la mujer embarazada y en período de lactancia persiste.

Espinoza y Gallegos (2018), realiza un estudio sobre discriminación laboral en Ecuador, el estudio resalta que las mujeres son discriminadas, ya que no son contratadas porque les resulta costoso su contrato debido a los permisos de maternidad, por esta razón no son contratadas o simplemente las relegan a un puesto de trabajo inferior y de menor remuneración. Otro punto a resaltar es que en algunas empresas les exigen una prueba de embarazo, incluso el uso de algún método anticonceptivo, para evitar de esta manera el embarazo.

De acuerdo a Arcos y Tunal (2014), “en el sector laboral las empresas, y negocios familiares discriminan a la madre soltera porque es considerada como menos productiva, por las posibles faltas al lugar de trabajo y que pueden generar conflictos en el lugar de trabajo” (p. 240). De esta manera las mujeres se sienten discriminadas en el ámbito laboral, lo cual les impide que puedan contar con un salario y aportar al hogar para que los miembros de la familia puedan contar con una vida digna.

La discriminación laboral de la mujer embarazada y en período de lactancia es una problemática que se encuentra muy arraigada en nuestra sociedad a pesar de

que tanto las leyes como las normas buscan eliminar cualquier tipo de discriminación a este grupo vulnerable.

La mujer en período de lactancia goza del amparo del Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador vigente. En este aspecto el artículo 153 del Código de Trabajo, señala que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo a una mujer que esté embarazada. También aclara que no podrá reemplazarla de forma definitiva, ya que cuenta con doce semanas de licencia por maternidad. Código del Trabajo (2019), De igual manera el artículo 172, señala que 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 este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa.
2. Por indisciplinas o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador
4. Por injurias graves al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho
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; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada

la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes Código del Trabajo (2019)

#### **2.4.1. Despido intempestivo de mujeres embarazadas y en período de lactancia**

De acuerdo Código del Trabajo (2019) el despido intempestivo es una forma de dar por terminado un contrato laboral. Se produce cuando el empleador da a conocer al trabajo que el contrato laboral ha terminado, sin previo aviso.

Cómo da a conocer Sarango y Vivanco (2019), el despido intempestivo se produce cuando el empleador expresa que el contrato laboral ha dado como concluido. De hecho, el despido intempestivo viola los derechos de los trabajadores, porque despiden al trabajador de forma injustificada. De esta manera este tipo de despido se va en contra de las garantías constitucionales, ya que el trabajador es obligado a terminar su contrato de trabajo. Es así como se viola los derechos de los trabajadores. Con base a lo señalado por Ortega 2017 el despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores, ya que el empleador de forma arbitraria pone condiciones que van en contra de la ley.

Cuando el empleador despide de forma intempestiva al trabajador este deberá cancelar una indemnización económica. Otro punto importante a resaltar es que el despido intempestivo se puede ejecutar ya sea de forma directa como también indirectamente. El despido directo se da cuando el empleador da por terminada una relación laboral de forma definitiva. Mientras que el despido indirecto es aquel que

cambiar de lugar al trabajador con la intención que siga prestando sus servicios en la empresa.

En el caso de las mujeres que laboran en empresas privadas se vulneran sus derechos al período de lactancia, el despido intempestivo suele darse porque la mujer trabajadora no cumple con toda la jornada laboral, en este sentido se puede señalar que los trabajadores tienen derechos que están regulados por las autoridades del trabajo, la Constitución y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

#### **2.4.2. Derechos ante el despido intempestivo de mujer embarazada y en período de lactancia**

El despido intempestivo protege a la mujer embarazada y en período de lactancia. Al respecto Rivas (2009), sostiene que el despido intempestivo no tiene efecto legal, en casos de despido a la mujer embarazada o en período de lactancia, puesto que vulnera el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral por ser derechos fundamentales que se encuentran respaldados por la Constitución de la República vigente.

##### **Derecho al trabajo**

La mujer tiene derecho a contar con un trabajo, para solventar sus necesidades y las de su familia. Sin embargo, en el ámbito laboral la mujer es discriminada, ya que es excluida del ámbito laboral de hecho Rojas (2016) expresa el derecho al trabajo está protegido por la Constitución de la República del Ecuador.

Un estudio realizado por Benítez y Espinoza (2018) señala que la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es evidente puesto que para la mujer es mucho más complicado acceder a un empleo digno y bien remunerado al igual que mantener la

estabilidad laboral, peor aún si la mujer se encuentra embarazada, por lo general las empresas prefieren contratar mano de obra masculina a fin de lograr mayor productividad para la empresa.

Cómo se puede notar la discriminación laboral hacia la mujer sigue persistiendo a pesar que las normas y leyes protegen los derechos de la mujer a contar con un trabajo digno que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia.

### **Derecho a la estabilidad laboral**

La estabilidad laboral es un derecho de la mujer embarazada, de acuerdo a Acosta (2020), “la mujer embarazada debe contar con trabajo digno y estable, por lo que el empleador debe respetar los derechos de la mujer embarazada y no despedirla sin un motivo plenamente justificado” (p. 36). Es decir que la estabilidad laboral es un derecho que tiene la mujer embarazada, ya que en ocasiones la mujer ha sido despedida lo cual hace que se sienta totalmente desamparada, sin una remuneración.

En consecuencia, el despido intempestivo es ineficaz, ya que vulnera dos derechos muy importantes para la mujer embarazada como son el derecho a un trabajo y a la estabilidad laboral. Razón por la cual se considera a este tipo de despido como ineficaz o nulo en el caso de las mujeres embarazadas y en período de lactancia porque está prohibido por la ley.

## CAPÍTULO III

### 3. MARCO SITUACIONAL

En este Capítulo se describirá el contexto actual en el que se sitúa el tema de estudio sobre los derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral, enmarcado en los Tratados y normas Internacionales y nacionales que lo respaldan.

#### 3.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el Convenio sobre la protección de la maternidad, protege a la mujer embarazada en el trabajo, con la finalidad de que no se vulneren los derechos de la mujer trabajadora según refiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000) el Convenio 183 la cual establece una licencia por maternidad de 14 semanas para las mujeres. De igual manera señala que toda mujer con licencia de maternidad tiene derecho a recibir su salario que le garantice mantener a su hijo/a en buenas condiciones.

Para Moiso, Mestorino, y Ojea (2015) este Convenio, exige que los Estados miembros adopten medidas que garanticen a las mujeres embarazadas y en período de lactancia a realizar un trabajo que no sea considerado como peligroso para su salud, ni tampoco para su hijo. Así como también protege el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo, por otra parte este convenio otorga a la mujer el

derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

### 3.2. Declaración de los Derechos Humanos

Esta Declaración en el artículo 7, señala que todos son iguales ante la ley y que tienen los mismos derechos de protección de la ley. Así mismo señala que todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación. (Asamblea Nacional de las Naciones Unidas, 1948)

Igualmente, el artículo 23, señala que toda persona tiene derecho al trabajo a la libre elección y a que las actividades laborales se desarrollen en condiciones equitativas, además que protege la estabilidad laboral, ya que tanto la maternidad y como el recién nacido tienen derecho a cuidados y asistencia especial (Paredes, 2019 )

La mujer embarazada y en período de lactancia tiene derecho a una remuneración para satisfacer las necesidades de su hijo, al igual que a la estabilidad laboral. Sin embargo el empleador despide a la mujer embarazada o en período de lactancia, vulnerando así los derechos de la madre trabajadora y del niño. En este sentido la mujer embarazada y en período de lactancia se encuentra protegida por Convenios, Tratados y Normas nacionales e internacionales que garantizan el cumplimiento de sus derechos.

Mediante la publicación los derechos de la mujer son derechos humanos (2018), es decir que la Asamblea General de las Naciones Unidas, ha establecido importantes acuerdos con los Estados Miembros para proteger los derechos

laborales de la mujer, en todas las empresas sean estas públicas o privadas, para que la mujer embarazada y en período de lactancia, cuente con una licencia de seis semanas después del parto, para lo cual deberá presentar un certificado que acredite el parto, de esta manera se le acredita una remuneración para la mantención de su hijo/a. Además la mujer tendrá derecho a la asistencia gratuita, antes, durante y después del parto, así como también a dos descansos de media hora para la lactancia de su hijo (Naciones Unidas Oficina del alto Comisionado, 2018).

### **3.3. Derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en la Constitución de la República del Ecuador**

Existe una gran preocupación por los derechos de las mujeres embarazadas, como lo menciona Cabezas (2017), por lo cual en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 43 establece numeral 2, en el cual se reconoce el derecho a no sufrir ninguna forma de discriminación, también se establece que el Estado ecuatoriano, es quien garantiza la aplicación de estos derechos colectivos, sin discriminación y sobre todo en condiciones de igualdad y equidad entre sus ciudadanos.

Por lo que es necesario aclarar que esta norma jurídica suprema establece que el Estado es responsable de la protección prioritaria del cuidado integral de la vida durante el embarazo, parto y postparto. En este sentido Correa (2016), menciona que todos los convenios y tratados internacionales, deben ser respetados ya sea en las instituciones públicas como en las privadas donde se cumplan los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia.

El derecho al trabajo, como lo menciona Osorio (2015) “el trabajo constituye el medio para subvenir a las necesidades de la vida, además establece que el Estado tiene la obligación de garantizar los derechos fundamentales dentro del ordenamiento jurídico” (p. 72). Ligados a la dignidad de las personas y la sociedad, tal es el caso de la mujer embarazada, ya que en muchas ocasiones necesita aplicar estos derechos en sus actividades laborales.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el capítulo segundo, Título II, Derechos del Buen Vivir, dentro de este grupo de derechos constitucionales, se encuentra el derecho al trabajo ya que forma parte de la economía de su familia y sobre todo del país, sin embargo, a pesar de las normativas constitucionales, el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, ya que existe la discriminación laboral, debido principalmente por la falta de oportunidades, en el mercado laboral.

Existen otros instrumentos incluyen referencias a derechos vinculados con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres; su aplicación reviste particular importancia para la realización de todos los demás derechos, con inclusión de los derechos humanos de las mujeres

Al respecto la Constitución del Ecuador (2008), señala que la persona trabajadora tiene derecho de conservar su empleo, sin que sea objeto de discriminación. De hecho, en el Ecuador el derecho al trabajo de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, es muy frágil por esta

razón a este grupo se las considera como vulnerables, ya que muchos empresarios incumplen sus derechos, porque son separada del trabajo por la falta de acción legislativa que les permita proteger en mayor medida su derecho al trabajo.

### **3.4. Derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en el Código del Trabajo**

En el Ecuador el derecho al trabajo es un Derecho Constitucional. Sección Octava, Trabajo y seguridad social, artículo 33. El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Por lo tanto es el Estado quién debe garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, con una remuneración justa, y que se desarrolle en un ambiente saludable (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

El Código del Trabajo (2019), consagra el derecho al trabajo de la mujer embarazada y en período de lactancia en el artículo 153. Protección a la mujer embarazada, no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora (Honorable Congreso Nacional, 2019).

Tampoco podrá el empleador reemplazar de forma definitiva dentro de un período de (doce) semanas. La mujer embarazada tendrá derecho a recibir una remuneración completa para mantener a su hijo/a de manera adecuada. En caso de ser despedida la mujer embarazada o en período de lactancia tendrá derecho al reintegro a su trabajo

Sin embargo, a pesar que la mujer se encuentra protegida por Leyes y Normas nacionales e internacionales los derechos de las mujeres son vulnerados (Acosta,

2007). Cabe agregar que la mujer trabajadora es discriminada, diariamente se tiene que enfrentar a serias dificultades para lograr mantener su trabajo,

## **2.5. Protección de los derechos laborales de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en México y Colombia**

A continuación, se realizará un análisis comparativo sobre los derechos laborales de la mujer embarazada y en período de lactancia entre México y Colombia.

### **2.5.1. México**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) en el Artículo 1, párrafo 3 y 5, los cuales garantizan la protección de los derechos humanos, al igual que el derecho a la no discriminación de ningún tipo. La Constitución Mexicana en el Artículo 4 protege la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley, ya que este es un derecho fundamental (Congreso Constituyente, 2021)

En México la protección a la maternidad se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, Artículo 165 y en el Artículo 235 – A del Código Sustantivo del Trabajo. En lo que tiene que ver con el período de lactancia, en México las mujeres tienen derecho a un reposo extraordinario durante la jornada de trabajo. Lo cual está garantizado en los Artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y el Artículo 238 I. del Código del Trabajo. De igual manera en este país la mujer embarazada y en período de lactancia tiene derecho a la estabilidad laboral. Sin embargo la legislación laboral mexicana no cuenta con un artículo que prohíba despedir a la mujer embarazada o en período de lactancia (Congreso Constituyente, 2021)

Es decir que en México las mujeres trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a la estabilidad laboral, sin embargo, no cuentan con una ley que ampare a este grupo vulnerable.

### **2.5.2. Colombia**

En Colombia el artículo 13 de la Constitución Política, garantiza la protección de los derechos humanos al igual que el derecho a la no discriminación de ningún tipo. La Constitución de Colombia en el Artículo 43, establece la igualdad entre hombres y mujeres, por ser un derecho fundamental. Igualmente establece análogamente el principio a la no discriminación por ser un Derecho Constitucional (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

La protección a la maternidad se encuentra en el artículo 235 del Código Sustantivo del Trabajo. En lo que tiene que ver con el período de lactancia, este derecho se encuentra establecido en el Artículo 238.1 del Código Sustantivo del Trabajo. Mientras que el Artículo 239 prohíbe a los empleadores despedir del puesto de trabajo a la mujer embarazada sin una justa causa comprobada y sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo (Congreso Nacional, 2021)

El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe el despido de una mujer embarazada, ya que de manera previa se debe analizar las causas que motivan el despido de la mujer embarazada. Es decir que se requiere de cierto fundamento tal como lo señala el Artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, más no por motivos discriminatorios hacia la mujer. Cabe agregar que la mujer tiene derecho a una audiencia y defensa de su derecho al trabajo. (Congreso Nacional, 2021)

De hecho, el derecho a la estabilidad laboral de la mujer embarazada y en período de lactancia en Colombia se encuentra respaldado por el Código Sustantivo del Trabajo, el cual garantiza que se cumplan los derechos de este grupo vulnerable, ya que en repetidas ocasiones este derecho es vulnerado por el empleador.

### **2.5.3. Comparación**

Al analizar los derechos laborales de la mujer embarazada y en periodo de lactancia entre México y Colombia, se puede notar que en estos países existen ciertas similitudes. Estos países coinciden que la defensa de la no discriminación de la mujer, por ser un Derecho Constitucional, al igual que protegen el derecho a la maternidad. Esta protección se encuentra tanto en la legislación de México como de Colombia, ya que protegen el derecho al trabajo de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, porque la ley les otorga el derecho al reposo extraordinario durante la jornada de trabajo.

De esta manera los dos países defienden la estabilidad laboral, por ser un derecho que tiene la trabajadora para conservar su trabajo, siempre y cuando no incida en algunas de las causales de despido que se encuentran establecidas por la ley, al igual que la obligación que tiene el empleador de mantener a la trabajadora en su puesto de trabajo.

En conclusión, tanto México como Colombia reconocen el derecho de las mujeres embarazadas a contar con la estabilidad laboral, al igual que la protección a la no discriminación en el ámbito laboral.

## CAPÍTULO IV

### 4. PROPUESTA

La presente propuesta se basa en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que protege el derecho al trabajo de la mujer embarazada y en período de lactancia. De igual manera, la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo que garantizan esta protección a la mujer.

#### 4.1. Fundamentos de la propuesta

Tomando en cuenta que los derechos laborales de la mujer han sido vulnerados a lo largo de la historia, incluso hoy que estamos en pleno siglo XXI, no se respetan los derechos de la mujer trabajadora, lo cual genera mucha desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. A pesar que existen normativas tanto nacionales como internacionales que protegen a la mujer, por discriminación otorgando a los empleadores fuertes sanciones y de esta manera evitar el despido, especialmente en mujeres que se encuentren en período de embarazo o lactancia.

Otra de las problemáticas detectadas es que la mujer trabajadora embarazada y en período de lactancia desconoce sus derechos, por tal razón en la mayoría de los casos no hacen efectivos sus derechos que se encuentran respaldados por la Constitución de la República, al tratarse de derechos fundamentales y por el Código del Trabajo, que exige que se cumpla los derechos de las mujeres trabajadoras tal como lo estipula la ley.

Por esta razón se propone una Guía sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, con la finalidad de dar a conocer cuáles son sus derechos y cómo hacerlos efectivos en caso de que el empleador vulnere los derechos constitucionales, ya que estos tienen validez jurídica, por ser considerada a la mujer embarazada y en período de lactancia como un grupo vulnerable.

De esta manera, la mujer trabajadora podrá conocer que sus derechos se encuentran protegidos por nuestra legislación, la cual prohíbe su despido, por tratarse de derechos constitucionales como son el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral y en caso de que se diera el despido, es considerado como ineficaz por lo que la mujer trabajadora tiene derecho a presentar la acción en un plazo de 30 días para hacer efectivos sus derechos.

#### **4.2. Guía: sobre derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en el ámbito laboral**

La Guía contiene los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en el ámbito laboral, ya que en nuestro país persiste la discriminación hacia la mujer y en ocasiones es despedida de su lugar de trabajo sin causa legalmente establecida. El objetivo de la Guía es dar a conocer los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia para que las mujeres puedan hacer efectivos sus derechos laborales, y en caso de despido acudan a la inspección de trabajo para hacer efectivos sus derechos y puedan ser reincorporada a su lugar de trabajo.

La presente Guía será de mucho beneficio para todas las mujeres trabajadoras que se encuentren tanto en período de embarazo como de lactancia, que deseen hacer efectivos sus derechos constitucionales.

#### **4.2.1. Derecho al Trabajo de la mujer embarazada y en período de lactancia**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene como objetivo proteger el empleo de las mujeres embarazadas y en período de lactancia así como también a combatir la discriminación, la Constitución de la República hace efectivo este derecho. (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

#### **4.2.2. Constitución de la República del Ecuador:**

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Derecho al Trabajo se encuentra establecido en los siguientes artículos:

**Artículo 33.** El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras, el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En base a un mandato constitucional la mujer embarazada y en período de lactancia tiene derecho a:

- Un trabajo digno
- Remuneración justa

**Artículo 43.** El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia los derechos:

- No ser discriminada por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
- A la gratuidad de los servicios de salud materna
- La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto
- Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia

**Artículo 331.** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional.

- De igual manera garantiza 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.

#### **4.2.3. Código del Trabajo**

El Código del Trabajo (2019), protege a la mujer embarazada y en período de lactancia.

#### **Artículo 153. Protección a la mujer embarazada**

El Código del Trabajo (2019), señala que la mujer embarazada y en período de lactancia tiene derecho a:

- A no ser despedida por causa del embarazo
- A no ser reemplazada definitivamente en su lugar de trabajo, dentro de un período de doce semanas
- Tiene derecho a una remuneración durante las 12 semanas que dura la licencia maternal
- En caso de despido la o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer embarazada o en período de lactancia.

**Artículo 152. Licencia por maternidad para la mujer embarazada y en período de lactancia**

- Derecho a una licencia con remuneración de doce (12), semanas por el nacimiento de su hijo/a.
- En caso de nacimiento múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales
- Se presentará certificado médico otorgado por el IESS, u otro facultativo para justificar la ausencia al trabajo, en donde conste la fecha del parto.

**Artículo 154. Incapacidad para trabajar por enfermedad debido al embarazo o al parto.**

- El contrato de trabajo no podrá darse por terminado en caso de enfermedad de la mujer que por razones de salud se ausente de su lugar de trabajo hasta por un año, siempre y cuando lo justifique con un certificado médico, que certifique la incapacidad para trabajar.
- No se pagará remuneración cuando se exceda de las doce semanas
- Estabilidad laboral de la mujer embarazada y en período de lactancia

La estabilidad laboral es un derecho de la mujer embarazada y en período de lactancia, sin embargo, constantemente este derecho es afectado, por el empleador que despide a la mujer de su puesto de trabajo, a pesar que este derecho se encuentra protegido.

### **Artículo 155. Horario de lactancia para la mujer embarazada y en período de lactancia**

Luego del parto la mujer trabajadora tiene derecho, durante doce semanas a una jornada laboral de seis (6), horas de diarias, las cuales deberán reajustarse de acuerdo a la necesidad de la mujer en período de lactancia.

### **Artículo 155. Derecho a guardería infantil**

La mujer en período de lactancia tiene derecho al servicio de guardería y un horario para dar de lactar a su hijo/a:

- Las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, la empresa deberá contar con servicio de guardería infantil, para el cuidado de los hijos/as de las trabajadoras
- La mujer trabajadora deberá durante doce meses, después del parto, contará con un permiso de dos horas diarias para atender a su hijo/a
- La empresa deberá suministrar gratuitamente servicios de atención y alimentación para los infantes.
- Las empresas que no puedan cumplir con esta obligación, deberán contratar servicios con terceros para prestar este servicio.
- La inspección de trabajo deberá vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que incumplan con esta disposición.

### **Despido Ineficaz de la mujer embarazada y en período de lactancia**

De acuerdo al Código del Trabajo artículo 195.1 prohíbe el despido de la mujer trabajadora embarazada y en período de lactancia, desde la fecha que se inicie el embarazo, para lo cual deberá presentar certificado médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social u otro Centro Médico que lo acredite.

#### **4.2.3. Acciones legales para defender los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia**

En caso de que una mujer embarazada o en período de lactancia sea despedida por el empleador, deberá presentar una demanda como lo menciona el artículo 195.2. Código del Trabajo (2019) en el que se establece que una vez producido el despido, la mujer trabajadora deberá presentar ante el juez de trabajo, en un plazo máximo de treinta días, una demanda en la que debe constar las pruebas necesarias que justifiquen las faltas al trabajo tales como:

- Certificado médico
- Contrato de trabajo
- Presentación de testigos
- Cita del empleador en un plazo de veinticuatro horas
- Se dictará medidas cautelares para que la mujer embarazada se reintegre a su puesto de trabajo
- El Juez o Jueza dictara sentencia en la misma audiencia en base a las pruebas presentadas.

- Una vez que se declare que el despido es ineficaz, porque se vulnera dos derechos constitucionales como son el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral se procede se ordena el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.
- En caso de que la mujer embarazada no despedida decide no continuar la relación de trabajo, recibirá una indemnización equivalente a un año de la remuneración que venía recibiendo. Además de la general que corresponda por despido intempestivo.
- En caso de que esta disposición no se cumpla el empleador será sancionado con la pena privativa de libertad de uno a tres años, de acuerdo a lo establecido por el Código Orgánico Integral Penal, el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de la autoridad competente.

Una vez presentada la Guía que contiene los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia en el ámbito laboral, de acuerdo a lo contemplado en las normas internacionales, la Constitución de la República y el Código del Trabajo se procederá a su socialización, con la finalidad de que las mujeres conozcan sus derechos y los hagan efectivos por ser derechos elementales.

## CONCLUSIONES:

Una vez analizado el tema de estudio sobre los derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral, se puede concluir que los derechos de la mujer son vulnerados, ya que atentan contra el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral que garantiza la Constitución de la República del Ecuador y Tratados Internacionales.

Los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral son vulnerados en la mujer embarazada y en período de lactancia debido a la falta de aplicación de las normas por parte de los operadores de justicia en primera instancia. Es decir que los derechos de la mujer son vulnerados por discriminación solo por el hecho de ser mujer, incluso hasta son rechazadas del mercado laboral, ya que los empleadores tienen cierta preferencia por la mano de obra masculina.

Tomando en cuenta que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia social, razón por la cual reconoce y garantiza que se cumplan los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia

En este sentido la Carta Magna señala que el trabajo es un derecho y deber social, por lo que el Estado garantiza que se cumpla el derecho al trabajo de la mujer embarazada y en período de lactancia, de igual manera garantiza el derecho a no ser discriminada por su embarazo en el ámbito laboral.

Al respecto el Código del Trabajo protege a la mujer embarazada y en período de lactancia, en lo que se refiere al derecho al trabajo y la estabilidad

laboral, otorgando sanciones al empleador, por hacer uso del despido intempestivo como justificativo para despedir de su lugar de trabajo a la mujer embarazada y en período de lactancia. Caso contrario el empleador deberá indemnizar a la mujer embarazada y en período de lactancia.

De hecho, el Código de Trabajo exige que el empleador cumpla con los derechos de la mujer trabajadora en su período de maternidad con la licencia por parto, postparto y lactancia, al igual que el pago de una remuneración completa dos semanas antes del parto y seis semanas después del parto.

La mujer embarazada y en período de lactancia debe justificar la inasistencia a su lugar de trabajo con un certificado médico otorgado por el IESS, u otros organismos de ser necesario para que la mujer trabajadora una vez cumplida su licencia se pueda integrar a su lugar de trabajo.

En caso de que el empleador despida a la mujer embarazada o en período de lactancia, este despido es considerado ineficaz, por estar vulnerando dos derechos constitucionales como son el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, por esta razón nuestra legislación prohíbe terminar el contrato de la mujer embarazada y en período de lactancia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, D. (2007). Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 4, enero-junio, 2007, 3-28. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640259001.pdf>
- Acosta, D. P. (2021). *Despido intempestivo de la mujer embarazada*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52993/1/Pacheco%20Pati%20Andr%20a8s%20BDER-TPrG%20011-2021.pdf>
- Acosta, O. F. (2020). *Carga jurídica del empleador derivada de la estabilidad laboral reforzada por maternidad*. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18401/1/2020\\_carga\\_estabilidad\\_maternidad.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18401/1/2020_carga_estabilidad_maternidad.pdf)
- Agencia de la ONU para los Refugiados. (2019). *¿Cuáles son los derechos de la mujer embarazada?* Obtenido de <https://eacnur.org/blog/cuales-son-los-derechos-de-la-mujer-embarazada/>
- Almanza, M., Carpintero, K., & Mercado, L. K. (2018). *Estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarzo*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/267966757.pdf>
- Alvarado, A. K. (2017). *Maternidad y desarrollo profesional*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8055/1/T3490-MGD-Alvarado-Maternidad.pdf>
- Arcos, S., & Tunal, G. (2014). Madres solteras adolescentes como una posible determinante de precariedad laboral. *Revista del CESLA*, núm. 17, 235-271. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2433/243333483012.pdf>
- Arrieta, T. (2019). *Sobre el pensamiento feminista y la ciencia*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-50722018000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-50722018000200003)
- Asamblea Nacional. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP\\_act\\_feb-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política De Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República. Registro Oficial No. 449 , 20 de Octubre 2008

- Asamblea Nacional de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Berrocal, J. C., & Casas, J. J. (2018). *La estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo: Colombia-México*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-51362018000300107&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-51362018000300107&script=sci_arttext)
- Cabezas, C. (2017). *Derechos laborales de la mujer embarazada en la Legislación Ecuatoriana, primer semestre 2016*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9281/1/T-UCE-0013-Ab-37.pdf>
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. (1948). *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*. Obtenido de <https://www.dipublico.org/3517/carta-internacional-americana-de-garantias-sociales-1948/>
- Congreso Constituyente. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Obtenido de Publicada en el Diario Oficial el 5 de febrero de 1917: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>
- Congreso Nacional. (1971). Código Penal. Obtenido de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_penal.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_penal.pdf)
- Congreso Nacional. (2021). Código Sustantivo del Trabajo. (7 de junio de 1951). Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Derecho Internacional. (2020). Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948). Obtenido de <https://www.dipublico.org/3517/carta-internacional-americana-de-garantias-sociales-1948/>
- Espinosa, X. M. (2018). Análisis de la licencia para el cuidado de los hijos. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6528/1/T2799-MDEM-Espinosa-Analisis.pdf>
- Espinoza, M. A., & Gallegos, D. d. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

González, S., González, E., & López, M. J. (2019). Nuevos escenarios de trabajo relacionados con el uso de las TIC e impacto en la seguridad y salud de los trabajadores. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7124744>

Honorable Congreso Nacional. (2019). Código de Trabajo. Quito.

Honorable Congreso Nacional. (2019). Código del Trabajo. Suplemento del Registro Oficial 517, 26-VI-2019. Quito.

Jawando, J. O., & Adenugba, A. A. (2018). Gender differences in the allocation of tasks and decent work in the food and beverage industry in Lagos, Nigeria . Obtenido de <https://www.ajol.info/index.php/gab/article/view/158916>

López, Y. N. (2019). La estabilidad laboral de la servidora pública en la etapa de embarazo o lactancia en el sector público. Obtenido de [https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7644/1/PIUS\\_DMDL002-2018.pdf](https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7644/1/PIUS_DMDL002-2018.pdf)

Maldonado, J. L., & Vélez, B. B. (2016). Vulneración de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2083>

Masabanda, G. I., Aman, A. M., Montero, J. P., Analuiza, J., & Masabanda, E. (2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 64-96. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049451>

Moiso, A., Mestorino, M. d., & Ojea, O. A. (2015). Fundamentos de salud pública. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/29128/Documento\\_completo\\_.pdf?sequence=4](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/29128/Documento_completo_.pdf?sequence=4)

Naciones Unidas Oficina del alto Comisionado. (2018). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/documents/publications/hr-pub-14-2\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/hr-pub-14-2_sp.pdf)

Nuvaez, J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 308-326. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.207>

Ochoa, M. E., & Morales, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-30. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2432/2477>

- Ochoa, M., & Correa, L. (2016). *Derecho al trabajo de la mujer embarazada en el Ecuador*. Quito.
- ONU Mujeres. (2018). *Conferencias mundiales sobre la mujer*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- Organización Internacional de Trabajo. (2018). *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Protección de la maternidad*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *La maternidad en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_142159.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_142159.pdf)
- Osorio, M. (2015). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*.
- Paredes, J. (2019). *Feminismo Genero y ciudadanía de las mujeres*.
- Rivas, E. (2009). *El Despido Intempestivo por Cambio de Ocupacion. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja*.
- Ronconi, L. (2019). Repasando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. *Isonomía*, 103-140.
- Ruiz, Á. G. (2007). La discriminación de la mujer por maternidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 4, enero-junio, 2007*, 137-148. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640259007.pdf>
- Sack, R. (2018). *Lactancia materna y trabajo: ¿un derecho?* Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/235048198.pdf>
- Salas, P. A. (2017). *El permiso de cuidado de lactancia frente al principio del interés superior del niño*. Obtenido de [https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7255/1/TUAE\\_XCOMAB025-2017.pdf](https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7255/1/TUAE_XCOMAB025-2017.pdf)

- Salinas, B. A. (2017). *Los derechos de la mujer embarazada y lactante, comomedio de protección ante el despido ineficaz*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10479/1/SALINAS%20CAMPOVERDE%20BRYAN%20ALEXANDER.pdf>
- Sánchez, J. E., Sánchez, J. L., Sánchez, J. H., & Sánchez, V. A. (2017). *La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro. Venezuela*. Obtenido de *La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador*
- Sarango, J., & Vivanco, G. (2019). *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000200181](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181)
- Wolff, C. (2015). *El impacto de la Estabilidad Laboral Reforzada en el Derecho Laboral Colombiano*. Obtenido de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila\\_WolffVelasquez\\_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila_WolffVelasquez_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

# ANEXOS

# Análisis de la vulneración de derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

< 1%

★ [www.gloobal.info](http://www.gloobal.info)

Fuente de Internet

---

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Héctor Tapia Mg.  
Docente responsable de Titulación

## CENTRO DE IDIOMAS

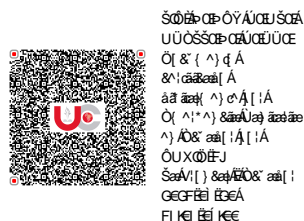
### Abstract

The study on the rights of pregnant and breastfeeding women in the workplace aims to analyze the violation of their rights. For which Ecuadorian legislation and international standards that protect pregnant and breastfeeding women in the workplace were reviewed. The methodology used in the study was bibliographic and descriptive with a qualitative approach since the information was obtained from several sources such as articles published in indexed journals referring to the subject of study. The methods used were deductive, inductive, analytical, and legal. Through these methods application, it was possible to know in-depth how employers violate the rights of pregnant and lactating women in the workplace. Just as it was possible to know the sanctions against the employer in the event of wrongful dismissal since on many occasions the employer dismisses the pregnant and lactating woman, discriminating against their rights, such as keeping a job and having a paid leave after their child's birth.

*Keywords:* labor rights, pregnant woman, breastfeeding, redundancy

La Troncal, 20 de agosto de 2021

**EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO**



**Lic. Nancy Orellana P., MSc.  
COORDINADORA CENTRO DE IDIOMAS LA TRONCAL**

## PERMISO PARA SUBIR AL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, ANA BELÉN AVILA CRESPO, PORTADOR (a) de la cedula de ciudadanía Nro. 302866165, en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación: **“ANÁLISIS D ELA VULNERACIÓN DE DERECHOS D ELA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL”**, de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la publicación de este trabajo de titulación en Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Troncal, 23 de agosto del 2021



Ana Belén Avila Crespo.

AUTOR