

72

Fecha de presentación: febrero, 2022

Fecha de aceptación: mayo, 2022

Fecha de publicación: agosto, 2022

DERECHO A LA IGUALDAD

DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL ÁMBITO LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO EN ECUADOR

RIGHT TO EQUALITY OF PREGNANT WOMEN IN THE PUBLIC AND PRIVATE WORKPLACE IN ECUADOR

Leonardo Toapanta Jiménez¹

E-mail: us.leonardotoapanta@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9489-8637>

Alejandra Elizabeth Bailón Zuñiga¹

E-mail: us.leonardotoapanta@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3977-1887>

Raúl Clemente Ilaquiche Licta²

E-mail: ua.raulilaquiche@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8972-5670>

Luis Andrés Crespo Berti³

E-mail: ui.luiscrespo@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8609-4738>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes Santo Domingo. Ecuador

²Universidad Regional Autónoma de Los Andes Ambato. Ecuador

³Universidad Regional Autónoma de Los Andes Ibarra. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Toapanta Jiménez, L., Bailón Zuñiga, A. E., Ilaquiche Licta, R. C & Crespo Berti, L. A., (2022) Derecho a la igualdad de la mujer embarazada en el ámbito laboral público y privado en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 693-700.

RESUMEN

En el Ecuador el género femenino ha sido históricamente discriminado en varios ámbitos como el laboral, salarial, social, igualdad de oportunidades, entre otros. En la Constitución del Ecuador existen cambios significativos en beneficio de la mujer embarazada y su periodo de lactancia. Esto es tanto así, que se las considera dentro del grupo de atención prioritaria. El objetivo de este artículo fue determinar si las trabajadoras del sector privado reciben un trato diferenciado injustificado frente a las del sector público al momento de contabilizar su periodo de lactancia. Para ello se empleó la investigación documental y de campo. El presente trabajo permitió determinar que las trabajadoras del sector privado durante su periodo de lactancia tienen un trato diferenciado injustificado frente a las del sector público. Se llevó a cabo un breve análisis de la jurisprudencia, doctrina y normativa constitucional del Ecuador. A partir de ello, se elabora y aplica una encuesta a una muestra de trabajadores del sector del Derecho, para determinar sus consideraciones sobre la vulneración del derecho a la igualdad en este sentido.

Palabras clave: derecho a la igualdad, igualdad formal, igualdad material, periodo de lactancia.

ABSTRACT

In Ecuador, the female gender has historically been discriminated against in various areas such as labor, salary, social, equal opportunities, among others. In the Constitution of Ecuador there are significant changes for the benefit of pregnant women and their breastfeeding period. This is so much so that they are considered within the group of priority attention. The objective of this article was to determine if workers in the private sector receive unjustified differential treatment compared to those in the public sector when accounting for their breastfeeding period. For this, documentary and field research were used. The present work allowed to determine that the workers of the private sector during their lactation period have an unjustified differential treatment compared to those of the public sector. A brief analysis of the jurisprudence, doctrine and constitutional regulations of Ecuador was carried out. From this, a survey is prepared and applied to a sample of workers in the Law sector, to determine their considerations on the violation of the right to equality in this regard.

Keywords: Right to equality, formal equality, material equality, breastfeeding period.

INTRODUCCIÓN

El género femenino ha sido históricamente discriminado y Ecuador no ha sido la excepción (Kliksberg, 2003). Solo al considerar el ámbito laboral, históricamente han existido varias formas de discriminación (Baldwin & Johnson, 1995): Por accesibilidad al trabajo, integración entre el trabajo y las relaciones familiares, segregación sectorial y ocupacional, brecha salarial por la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres (Rodríguez & Castro-Lugo, 2014), maternidad (Kelly & Dobbin, 1999), entre otras.

Abordando exclusivamente la discriminación de las mujeres por su condición de gestación y maternidad, la Organización Internacional del Trabajo emitió un Convenio sobre la protección de la maternidad en el año 1919 (Organización Mundial del Trabajo, 1919) Este convenio reconocía algunos derechos para las mujeres embarazadas, como el tener un descanso de seis semanas contadas a partir del parto.

Jurídicamente, han existido cambios significativos en beneficio de este grupo de mujeres embarazadas. En este sentido, en los artículos 35 y 431 de la Constitución de la República del Ecuador, se las considera dentro del grupo de atención prioritaria. Se le otorga el derecho a una protección preferente, cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. Asimismo, se consideran incluidas las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En Ecuador, como protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia, existe la figura jurídica del despido ineficaz, según lo determinado en el Código de Trabajo en su artículo 1952 numeral 1, vigente para el sector privado. Tratándose de las servidoras del sector público, se encuentra la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (Ecuador. Presidencia de la República, 2010), que en su artículo 583, determina la obligación del empleador de mantener vigente el contrato hasta el fin del período fiscal en que concluya el período de lactancia.

Referente al derecho a la Lactancia materna, el artículo 24 del Código Orgánico de la Niñez y adolescencia establece que los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna para asegurarle el vínculo afectivo con su madre, adecuada nutrición, crecimiento y desarrollo. Por lo que los establecimientos de salud tanto públicos como privados, están obligados al desarrollo de programas para el desarrollo de la lactancia materna; sin embargo, no es aplicado en ninguna institución.

Existen varias normas jurídicas en favor de este grupo de atención prioritaria, logrando disminuir la discriminación por género en varios aspectos. Sin embargo, persisten formas de discriminación que no se presentan solamente entre hombre y mujeres, sino entre mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que se encuentran con relación laboral en el sector público frente a las del sector privado.

Atentar contra el derecho a la igualdad y a la no discriminación, no significa únicamente tratar con hostilidad o inferioridad a una persona frente a otra que no se encuentre en tal situación (Ermida, 2011). También se atentan contra esos derechos al momento en que se trata con privilegio a un grupo determinado por considerarlo superior (Sudika & Rai, 2021). Es esto justamente lo que ocurre al tratar con varios privilegios al grupo de mujeres embarazadas por el solo hecho de laborar en el sector público.

El trato diferenciado justificado no es considerado una discriminación (Salomé, 2017). Sin embargo, no hay razón que justifique el trato diferenciado que existe en los derechos que poseen las mujeres embarazadas del sector público frente a las del sector privado durante el periodo de gestación y lactancia.

En Ecuador, las personas pueden ingresar a trabajar tanto en el sector público como en el sector privado. La primera modalidad, se encuentra regulada generalmente por la Ley Orgánica de Servidores Públicos (LOSEP), (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) y la segunda bajo el Código del Trabajo. Estas normas jurídicas determinan un beneficio denominado "licencia por maternidad" que consiste en otorgar doce semanas de licencia con remuneración a favor de la servidora pública y de la trabajadora privada, por motivo del nacimiento de su hija o hijo. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005; Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

El estudio de esta investigación radica en el tiempo que las normas jurídicas citadas anteriormente, otorgan a las mujeres trabajadoras durante su periodo de lactancia, tanto en el sector público como en el sector privado. Al respecto, la LOSEP en su artículo 33 inciso 3° determina que las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante 12 meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad (Ecuador Asamblea Nacional, 2010). A diferencia, el artículo 155 inciso 3° del Código del Trabajo, determina que durante los (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

La llegada de un niño implica una alegría y al mismo tiempo un reto para lograr su crecimiento y un desarrollo

óptimo. Esto dependerá en gran medida, de la calidad y cantidad de ocasiones en que se brinde al bebé la posibilidad de lactar, de manera exclusiva, durante los seis primeros meses de vida y complementaria hasta los dos años. (González & Pileta, 2002)

La lactancia materna es una fuente importante de energía y nutrientes para los niños de 0 a 23 meses, lo cual ayuda a que tengan un mayor coeficiente intelectual y menos probabilidades de padecer sobrepeso u obesidad (Ortiz-Félix et al, 2016). Asimismo, la lactancia incluso beneficia a la madre, por cuanto reduce el riesgo de cáncer de ovarios y de mama, entre otros (Aguilar et al, 2010). En Ecuador, la igualdad es un derecho que se reconoce a todas las personas, así lo establece el artículo 11 numeral 2 y 66 numeral 4 de la Constitución. Además, ha suscrito y ratificado la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tratado que reconoce este derecho en su artículo 24. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Tanto la LOSEP como el Código del Trabajo dan un periodo de lactancia a favor de las mujeres que tengan una hija o hijo, por un periodo igual de 12 meses. Sin embargo, se diferencia el momento desde el cual se debe contabilizar dicho periodo, toda vez que en el sector público es desde que concluye su licencia de maternidad (es decir cuando el niño tiene 3 meses de edad) y en el sector privado es desde la fecha del parto.

Por lo expuesto, en el presente trabajo se pretende determinar si las trabajadoras del sector privado durante su periodo de lactancia tienen un trato diferenciado injustificado frente a las del sector público. Asimismo, se desea identificar si existe vulneración al derecho a la igualdad formal y no discriminación garantizada en la Constitución. Para ello se analiza la jurisprudencia, doctrina y normativa constitucional del Ecuador.

[Derecho de las mujeres embarazadas y en período de lactancia](#)

En esta sección, resulta notable examinar ciertos aspectos y derechos generales de las mujeres en materia laboral, para determinar el contenido y alcance de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. En Ecuador, las mujeres en general y de manera particular aquellas que se encuentran en disfrute del periodo de licencia de maternidad o durante la etapa de la lactancia materna, son poseedoras de numerosos derechos reconocidos en la Constitución y en varios instrumentos internacionales que las ampara en este tipo de situación.

Desde su forma más básica o primaria, la Constitución de la República establece como una de las obligaciones del Estado, que el mismo garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras. Como forma muy específica en el contexto laboral, anuncia que esto incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Asimismo, se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Como apoyo a esto, la (Ecuador. Corte Constitucional, 2020) establece en su numeral 154 que para que las mujeres embarazadas puedan ejercer todos sus derechos, el espacio laboral debe ser un ambiente de cuidado, que compatibilice lo más posible el embarazo y la lactancia con el trabajo, en el que las mujeres puedan sentirse seguras, protegidas, tratadas con dignidad y puedan alcanzar el Sumak Kawsay y en el que los hombres puedan ejercer la corresponsabilidad en el cuidado.

Por su parte, el numeral 155 establece que, si el espacio físico o las tareas encomendadas a las mujeres embarazadas pudieren ocasionar algún riesgo o incompatibilidad con el embarazo o la lactancia, se deberá disponer la adecuación de tareas, del espacio físico o la reubicación temporal, si fuere posible. Siempre con igual o mejor remuneración que la percibida. (Ecuador. Corte Constitucional, 2020)

Por otra parte, las legislaciones vigentes, tanto para el sector privado, como para las servidoras del sector público ofrecen la debida protección contra el despido intempestivo durante los periodos de concepción o en periodo de lactancia. De esta manera, el artículo 195 numeral 1 determinado en el Código del Trabajo, vigente para el sector privado y el artículo 58 establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público establecen la obligación del empleador de mantener vigente el contrato hasta el fin del período fiscal en que concluya el período de lactancia de la madre trabajadora. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010; Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Por su parte, el Código Orgánico de la Niñez y la Adolescencia establece que los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna para asegurarle el vínculo afectivo con su madre, adecuada nutrición, crecimiento y desarrollo (Ecuador. Congreso Nacional, 2003). De esta manera, se refuerza el derecho a la lactancia materna no solamente desde el punto de vista de la madre hacia el

bebé; sino desde el punto de vista más básico y primordial de la garantía del buen vivir. El niño o niña, desde su nacimiento, ya cuenta con derechos básicos que garantizan su bienestar físico y emocional por medio del acto de amamantar.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo del estudio se emplearon diversos métodos como el diseño no experimental, transversal. En cuanto al diseño de investigación cualitativo se utilizó la investigación-acción, con un alcance descriptivo y explicativo. El método general por excelencia es el científico y sus fases son las siguientes:

- La observación directa de los fenómenos objetos de estudio, para identificar el problema que se puede solucionar;
- Generación de ideas y evaluación de los hechos y fenómenos;
- Evaluación de la posibilidad de que las suposiciones se materialicen o se concreten en la práctica; y,
- Modificaciones y generación de nuevas ideas como proceso de innovación teórica y práctica.

Conjuntamente, se utilizó el método de nivel teórico del conocimiento inductivo-deductivo el cual permitió la realización de generalizaciones y obtener importantes conclusiones. El enfoque sistémico aprueba el estudio de fenómenos o problemas, además la presentación de propuestas dirigidas a su solución.

En relación con el método empírico, se recurrió al método de expertos mediante la técnica de entrevista, la cual estuvo dirigida a los profesionales del Derecho expertos en el área laboral, para ello se utilizó una guía de entrevista.

Otras de las técnicas empleadas fueron la encuesta misma, que permitió extraer información de manera efectiva. Para ello se consideró como universo o población a 1591 profesionales del Derecho de la ciudad de Santo Domingo - Ecuador, dentro de los cuales se encuentran Inspectores de Trabajo (siete), Defensores Públicos (quince) y abogados en el libre ejercicio (mil quinientos sesenta y dos). Tras el cálculo de la muestra se obtuvo como muestra efectiva un total de 213 personas.

RESULTADOS

En la entrevista realizada se agruparon una gran envergadura de elementos para los profesionales del Derecho. Sin embargo, se considera que las preguntas relevantes

para la temática del presente trabajo investigativo son las que se muestran. Las respuestas obtenidas por algunos participantes son consideradas a modo representativo.

1. ¿Considera usted que existe vulneración del derecho a la igualdad que debe recibir una mujer en el ámbito laboral privado y público, para computar el tiempo de periodo de lactancia?

En este sentido el 97% de los encuestados considera que existe vulneración del derecho a la igualdad. En este caso concreto, se relaciona con el derecho a la igualdad formal, porque son las mismas normas jurídicas (Ecuador. Presidencia de la República, 2010; Ecuador. Congreso Nacional, 2005), que determinan computar de dos formas distintas el periodo de lactancia, favoreciendo a las mujeres que laboran en el sector público. Ver Figura 1.

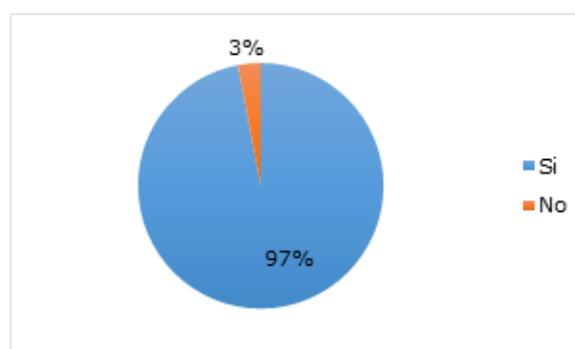


Figura 1. Representación porcentual la vulneración del derecho a la igualdad.

Aquello hace que se vulnere el derecho a la igualdad formal de las mujeres que laboren en el sector privado. Al mismo tiempo este trato diferenciado es injustificado, y además vulnera el derecho a la no discriminación del cual deben gozar todas las personas.

2. ¿Qué medida o acción se debe intentar para cesar la vulneración de aquel derecho a la igualdad formal?

Como se muestra en la Figura 2, de manera casi unánime se encontró que existen dos caminos. El primero consistiría en que se reforme el Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) para hacer constar una norma similar a la de la LOSEP, que regula la forma de computar el tiempo del periodo de lactancia. La segunda es presentar una acción pública de inconstitucionalidad, a fin de que la Corte Constitucional verifique la vulneración del derecho a la igualdad formal y mediante una sentencia sustitutiva modifique el Art. 155 inciso tercero del Código del Trabajo.



Figura 2. Representación porcentual de la vulneración del derecho a la igualdad.

En la realización de la encuesta realizada a los 213 profesionales del Derecho, se obtuvieron los siguientes resultados:

1. ¿Conoce usted que la Constitución y varios Tratados Internacionales de Derechos Humanos reconocen a las personas el derecho a la igualdad y no discriminación en todas sus formas?

En base a los resultados se puede colegir que el 100% de los encuestados tienen el acertado conocimiento de ordenamiento jurídico ecuatoriano y los tratados internacionales reconocidos.

2. ¿Conoce usted sobre la diferencia entre igualdad formal e igualdad material?

Al coleccionar la información se demuestra que un 72% de abogados conocen sobre la diferencia entre igualdad formal y material mientras que un 23% conoce sobre el tema de manera parcial. Por su parte, el 5% de abogados consultados desconocen este concepto, por lo tanto, este porcentaje de profesionales no podrían solventar en esta problemática jurídica encontrada. Ver Figura 3.

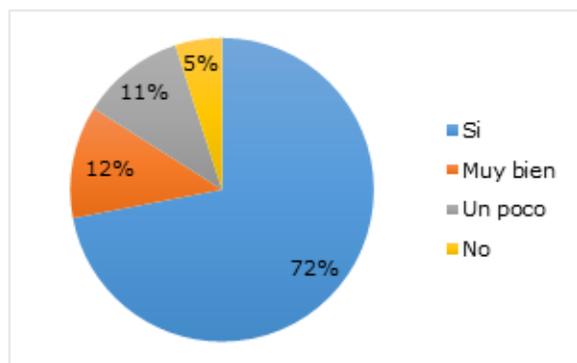


Figura 3. Representación porcentual del conocimiento de la diferencia entre igualdad formal e igualdad material.

3. ¿Conoce usted cómo se contabiliza el tiempo de periodo de lactancia que tiene una trabajadora en el sector público y privado?

La Figura 4 refleja los resultados obtenidos en este caso. En este caso, se observa que el 83% de los trabajadores encuestados posee una mayor claridad acerca de sus beneficios frente al empleador. Por otro lado, el 10% de la muestra no domina por completo este tema, mientras que el 7% desconoce por completo al respecto, lo que puede causar la vulneración de los derechos.

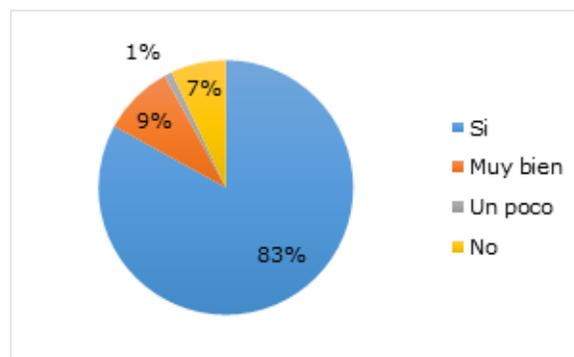


Figura 4. Representación porcentual del conocimiento de cómo se contabiliza el tiempo del periodo de lactancia que tiene una trabajadora en el sector público y privado.

4. Al establecer la ley una diferencia para contabilizar el tiempo de periodo de lactancia en una trabajadora del sector público frente a una del sector privado, ¿Considera usted que existe violación al derecho de igualdad formal?

En este caso, se comprueba que efectivamente en el 80% de los casos, se considera que existe violación al derecho de igualdad formal. En este sentido, se hizo alusión en varias ocasiones a lo que indica la Constitución en su Artículo 66 numeral 4, donde reconoce y garantiza a las personas: "Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación." Un 20% de la muestra considera que no existe violación al derecho de igualdad formal o no se encuentra del todo seguro sobre la respuesta al respecto. Ver Figura 5

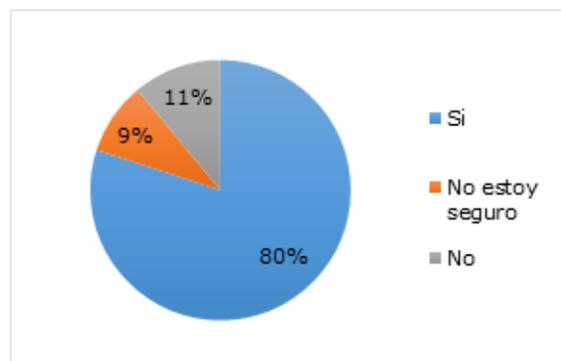


Figura 5. Consideraciones sobre la violación al derecho de igualdad formal.

5. ¿Qué organismo considera usted que debería resolver el trato diferenciado que existe en la ley para el periodo de lactancia en una madre del sector público frente a otra del sector privado?

Como respuesta a esta pregunta solo se barajaron 2 posibles resultados. De manera que, por una parte, cerca del 65 % de la muestra analizada, considera que la Corte Constitucional es el organismo que debe resolver el trato diferenciado. Por el otro lado, un 35% de los encuestados considera que el organismo más apropiado para llevar este asunto a cabo es la Asamblea Nacional. Los resultados de este elemento se resumen en la Figura 6.

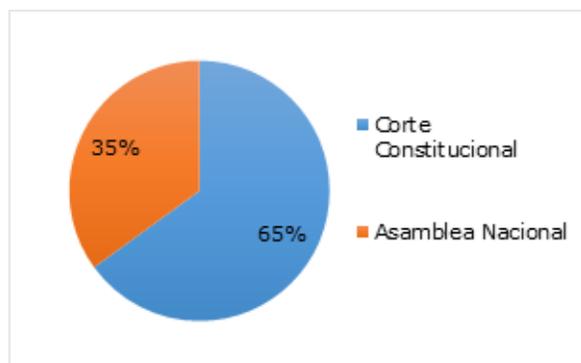


Figura 6. Consideraciones sobre qué organismo debería resolver el trato diferenciado que existe en la ley para el periodo de lactancia en una madre del sector público frente a otra del sector privado.

DISCUSIÓN

Con la realización de la encuesta a los profesionales del Derecho, se determinó que la gran mayoría de los encuestados tienen pleno conocimiento que la igualdad es un derecho de todas las personas. Esto se encuentra reconocido tanto en la Constitución como en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, lo que implica la no cabida de ningún tipo de discriminación bajo ningún justificativo. De acuerdo con (La Barbera & Wences, 2020), prohibir la discriminación es un principio fundamental y absoluto. Es deber imperativo de un Estado garantizar la no violación de los derechos humanos.

De las personas encuestadas, el setenta y dos por ciento conoce la diferencia que existe entre la igualdad formal e igualdad material. En tal aspecto, resulta de suma importancia su diferenciación, de manera que, dentro de un proceso legal, se pueda argumentar si existe vulneración a una de ellas. Con tal fin, es suma relevancia evitar el riesgo de creer que son sinónimos o, peor aún, confundirlas.

Por otro lado, el ochenta y tres por ciento de los encuestados conoce cómo se contabiliza el tiempo de periodo de

lactancia que tiene una trabajadora en el sector público y privado. Esto constituye una base principal para que se pueda analizar si se considera justo que exista una diferencia entre estos dos ámbitos laborales. En tal sentido, es importante considerar el hecho de que la finalidad del periodo de lactancia es garantizar el bienestar, la salud y la vida de la mujer y de su hijo.

Un ochenta por ciento de la muestra considera que existe, efectivamente, una violación al derecho de igualdad formal de las mujeres trabajadoras del sector privado en Ecuador. Este basamento se fundamenta en el hecho de que existe una normativa jurídica diferente aplicable para contabilizar el tiempo de periodo de lactancia en una trabajadora del sector público frente a una del sector privado. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005; Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

En este sentido, la igualdad formal y material y no discriminación, como derechos en rango constitucional se encuentra reconocida en el artículo 66 numeral 4 de la carta constitucional (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En concordancia con aquello, la Convención Americana de Derechos Humanos ha establecido ciertos artículos en que se hace debida alusión a esto.

En la sentencia emitida dentro del caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, determinó que, si un Estado discrimina el respeto o garantía de un derecho convencional, incurre en incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 1.1 y el derecho sustantivo en cuestión. Si, por el contrario, la discriminación se refiere a una protección desigual de la ley interna o su aplicación, el hecho debe analizarse a la luz del artículo 24 de la Convención Americana. (Zúñiga, 2012)

La Corte Constitucional de Ecuador en su sentencia N° 002—14- SIN-CC hace una clara diferenciación entre la igualdad formal y material. Se identifica la igualdad formal como "igualdad ante la ley". Esto significa que se confiere la garantía de identidad de trato a todos los destinatarios por intermedio de la norma jurídica, evitando la existencia injustificada de privilegio. Por el otro lado, con relación a la igualdad material, se la identifica como "igualdad real", lo cual tiene que ver con la real posición social del individuo a quién va a ser aplicada la ley. (Ecuador. Corte Constitucional, 2014)

Aquel caso llegó a conocimiento de la Corte Constitucional mediante una acción pública de inconstitucionalidad por cuanto existían diferentes plazos para interponer recursos de impugnación dentro de un procedimiento administrativo. Unos establecidos por el entonces Estatuto del

Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva y otros regulados mediante el Decreto Ejecutivo N° 1182.

Finalmente, la Corte concluyó que existe ausencia de una justificación objetiva y razonable que precise la finalidad de aquellas diferencias para interponer un mismo tipo de recursos y resolvió que existe vulneración al derecho a la igualdad formal y declaró su inconstitucionalidad (Ecuador. Corte Constitucional, 2014). Ante esto se puede concluir que existe, en este caso, vulneración al derecho a la igualdad. A la igualdad formal no, por cuanto la norma jurídica no da un trato diferenciado. Más si existe una vulneración al derecho de igualdad material, por cuanto existe una diferenciación en las normas en cuanto al trato que reciben los sujetos de interés de dichas normas.

Por otro lado, el sesenta y cinco por ciento de la muestra considera que la Corte Constitucional es el organismo adecuado para resolver el trato diferenciado injustificado existente en las normas jurídicas. De esta manera se establece una clara preferencia sobre este organismo como el más idóneo para realizar el reajuste de las normas imperantes para contabilizar el periodo de lactancia en una madre del sector público frente a otra del sector privado.

De esta manera, la Corte Constitucional puede resolver, por intermedio de una acción pública de inconstitucionalidad, la deficiencia detectada y expuesta durante el presente trabajo. Lo importante de este tipo de acción es su accesibilidad. De esta manera, toda persona tiene acceso a interponerlo, sin necesidad de una legitimación previa; situación que si sucede cuando alguien desea interponer una reforma legal ante la Asamblea Nacional.

Uno de los objetivos por las que se creó la garantía jurisdiccional de acción pública de inconstitucionalidad, es la de dar pleno efecto jurídico a todos los derechos reconocidos en la Constitución. Con esta medida se puede cuestionar una ley para determinar si la misma es o no compatible con los preceptos constitucionales (Cordero & Yépez, 2015). Es importante destacar que de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) no existe información/estadísticas que hubiera permitido determinar el número de mujeres embarazadas que han hecho uso su período de lactancia dentro del sector público y privado, lo cual no ayudó a analizar el nivel de desigualdad que ha existido entre las mujeres que laboran bajo esas dos modalidades laborales.

CONCLUSIONES

Ecuador ha legislado varias normas en beneficio de las mujeres, algunas a manera de acción afirmativa que permiten su acceso a lugares importantes que permitan su

desarrollo personal, académico y económico. Pese a este avance, se legisla contradictoriamente un conjunto de normas para el sector público que termina generando un trato diferenciado injustificado entre mujeres embarazadas que laboran en el sector público y privado. El período de lactancia, regulado desde organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y por normas internas del Ecuador, tienen como finalidad garantizar el desarrollo pleno de los derechos a la salud, bienestar y la vida de la madre y del recién nacido durante sus primeros meses de vida.

El presente trabajo permitió determinar que las trabajadoras del sector privado durante su periodo de lactancia tienen un trato diferenciado injustificado frente a las del sector público. Se llevó a cabo un breve análisis de la jurisprudencia, doctrina y normativa constitucional del Ecuador. A partir de ello, se elabora y aplica una encuesta a una muestra de trabajadores del sector del Derecho, para determinar sus consideraciones sobre la vulneración del derecho a la igualdad en este sentido. Se detectó que la gran mayoría de los encuestados conoce la diferencia que existe entre la igualdad formal e igualdad material y cerca del ochenta por ciento de la muestra considera que existe, efectivamente, una violación al derecho de igualdad formal de las mujeres trabajadoras del sector privado en Ecuador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M., González, E., Álvarez, J., Padilla, C., Mur, N., López, G., & Peña, V. (2010). Lactancia materna: un método eficaz en la prevención del cáncer de mama. *Nutrición Hospitalaria*, 25(6), 954–958. <https://scielo.isciii.es/pdf/nh/v25n6/original6.pdf>
- Baldwin, M., & Johnson, W. (1995). Labor market discrimination against women with disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 34(4), 555-577. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-232X.1995.tb00388.x>
- Cordero, D., & Yépez, N. (2015). Manual (crítico) de garantías jurisdiccionales constitucionales. Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos, INREDH. https://www.inredh.org/archivos/pdf/manual_tecnico_critico.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la Republica de Ecuador. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Ecuador. Congreso Nacional. (2003). Código de la Niñez y Adolescencia. <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-CODIGO-DE-LA-NIÑEZ-Y-ADOLESCENCIA-Leyes-conexas.pdf>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador. Corte Constitucional. (2014). Sentencia No. 002-14-SIN-CC, 0056-12-IN. <https://www.refworld.org/pdfid/578f56084.pdf>
- Ecuador. Corte Constitucional. (2020). Sentencia No. 3-19-JP/20 Derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Gobierno del Ecuador. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumula>
- Ecuador. Presidencia de la Republica. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento N. 294. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Ermida, O. (2011). Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. *Derecho & Sociedad*, 1(37), 15-37. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792215.pdf>
- González, I., & Pileta, B. (2002). Lactancia materna. *Revista Cubana de Enfermería*, 18(1), 15–22. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v18n1/enf03102.pdf>
- Kelly, E., & Dobbin, F. (1999). Civil rights law at work: Sex discrimination and the rise of maternity leave policies. *American Journal of Sociology*, 105(2), 455-92. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2416857
- Kliksberg, B. (2003). La discriminación de la mujer en el mundo globalizado y en América Latina. *Economía y Desarrollo*, 2(1), 5–34. <http://cdi.mecon.gov.ar/bases/docelec/dp2486.pdf>
- La Barbera, M., & Wences, I. (2020). La “discriminación de género” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Andamios*, 17(42), 59–87. <https://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v17n42/1870-0063-anda-17-42-59.pdf>
- Organización Mundial del Trabajo. (1919). Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio sobre la protección de la maternidad. Organización Mundial del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C003
- Ortiz-Félix, R., Cárdenas-Villarreal, V. M., & Flores-Peña, Y. (2016). Modelo de rol materno en la alimentación del lactante: Teoría del rango medio. *Índex de enfermería*, 25(3), 166–170. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962016000200009&script=sci_arttext&tlng=en
- Rodríguez, R., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 687-714. <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n46/v14n46a4.pdf>
- Salomé, L. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional*, 22(22), 255–290. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/19948/19969>
- Sudika, D., & Rai, N. (2021). Fulfillment of Labor Rights for Persons with Disabilities in Indonesia. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 272–280. <https://www.lifescienceglobal.com/pms/index.php/ijcs/article/view/7073/3693>
- Zúñiga, F. (2012). Comentario a la sentencia de la corte interamericana de derechos humanos, caso” Atala Riffo y niñas vs. Chile”, de 24 de febrero de 2012. *Estudios constitucionales*, 10(1), 429-468. <https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v10n1/art12.pdf>