



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898478*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: VII

Número: Edición Especial

Artículo no.:27

Período: Febrero, 2020.

TÍTULO: Derecho a la igualdad entre mujeres embarazadas durante el periodo de lactancia.

AUTORES:

1. Máster. Wilson Alfredo Cacpata Calle.
2. Lic. Alejandra Elizabeth Bailón Zúñiga.
3. Máster. Yolanda Guissell Calva Vega.
4. Máster. Wilman Gabriel Terán Carrillo.

RESUMEN: En el Ecuador el género femenino ha sido históricamente discriminado en varios ámbitos como el laboral, salarial, social, e igualdad de oportunidades en la Constitución de la República del Ecuador existen cambios significativos en beneficio de la mujer embarazada y su periodo de lactancia, considerándola dentro del grupo de atención prioritaria. El objetivo del estudio 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 lo cual se empleó la investigación documental y de campo, cuyos resultados permitieron evidenciar que carece de una justificación objetiva y razonable el trato diferenciado que da la norma jurídica a este mismo grupo de personas.

PALABRAS CLAVES: Derecho a la igualdad; igualdad formal; igualdad material; periodo de lactancia.

TITLE: Right to equality between pregnant women during the breastfeeding period.

AUTHORS:

1. Master. Wilson Alfredo Cacpata Calle.
2. Lic. Alejandra Elizabeth Bailón Zúñiga.
3. Master. Yolanda Guissell Calva Vega.
4. Master. Wilman Gabriel Terán Carrillo.

ABSTRACT: In Ecuador, the female gender has historically been discriminated against in various fields such as labor, salary, social, and equal opportunities in the Constitution of the Republic of Ecuador there are significant changes for the benefit of pregnant women and their breastfeeding period, considering it within of the priority care group. The objective of the study was to determine whether private sector workers receive an unjustified differential treatment compared to those of the public sector, at the time of accounting for their lactation period, for which documentary and field research was used, the results of which allowed to show that the differentiated treatment that the legal norm gives to this same group of people lacks an objective and reasonable justification.

KEY WORDS: Right to equality, formal equality, material equality, breastfeeding period.

INTRODUCCIÓN.

El género femenino ha sido históricamente discriminado y Ecuador no ha sido la excepción. Refiriéndonos exclusivamente al ámbito laboral han existido varias formas de discriminación: 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, maternidad, entre otras (Osejo, 2018).

Abordando exclusivamente la discriminación de las mujeres por su condición de gestación y maternidad, la Organización Internacional del Trabajo (1919), emitió un Convenio sobre la protección de la maternidad en el año 1919, mediante el cual ya se 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, tanto así que en la Constitución de la República del Ecuador se las considera dentro del grupo de atención prioritaria en los artículos 35 y 43, con derecho a una protección preferente, cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto, incluyendo facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (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 195 numeral 1 (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2015), vigente para el sector privado; tratándose de las servidoras del sector público encontramos que en la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (Asamblea Nacional, 2010), en su artículo 58, se determina la obligación del empleador de mantener vigente el contrato hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia.

Hablando del 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.” (Congreso Nacional, 2003) 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, como la del caso que nos ocupa que se produce entre mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que se encuentran con relación laboral en el sector público frente a las del sector privado (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

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, sino que también se atentan contra esos derechos al momento en que se trata con privilegio a un grupo determinado por considerarlo superior, justamente aquello es 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. 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 la Ley Orgánica de Servidores Públicos, LOSEP (Asamblea Nacional, 2010) y la segunda bajo el Código del Trabajo (Honorable Congreso Nacional, 2005). 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.

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”. (Asamblea Nacional, 2010). A diferencia, del artículo 155 inciso 3° del Código del Trabajo, el cual 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” (Honorable 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, lo cual dependerá mucho del poder brindar una lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida y complementaria hasta los dos años de edad (Basain et al., 2015).

La Organización Mundial de la Salud (2018) determina en febrero del año 2018, que si todos los niños de 0 a 23 meses estuvieran amamantados de forma óptima, cada año se les podría salvar la vida a más de 820 000 niños menores de 5 años. Además, detalló que 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 hasta la adolescencia de sobrepeso u obesidad. Beneficiando incluso a la madre por cuanto reduce el riesgo de cáncer de ovarios y de mama, entre otros.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos indica que en Ecuador durante el año 2013 únicamente el 18,9% de los niños de 0 – 2 años de edad recibió lactancia materna en forma continua, considerando que la recomendación de la OMS es dar lactancia materna continua hasta los 2 años. (Freire et al, 2014)

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 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Además,

ha suscrito y ratificado la Convención Americana sobre Derechos Humanos (DOF, 1981), tratado que reconoce este derecho en su artículo 24.

Tanto la LOSEP (Asamblea Nacional, 2010) como el Código del Trabajo (Honorable Congreso Nacional, 2005), 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.

DESARROLLO.

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

Materiales y Métodos.

Los métodos empleados son: Diseño no experimental, transversal, en diseño de investigación cualitativo se utilizó: 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 (Gómez et al., 2017).

Conjuntamente se utilizó el método de nivel teórico del conocimiento: Inductivo-Deductivo en la cual permitió la realización de generalizaciones y obtener importantes conclusiones; Enfoque sistémico aprueba el estudio de fenómenos o problemas, además la presentación de propuestas dirigidas a su solución.

En relación al 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 ayudo a extraer información de manera efectiva; para cuyo desarrollo 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 realizado se obtuvo como muestra 213.

Resultados.

En la entrevista, varias fueron las preguntas realizadas a los profesionales del Derecho, sin embargo, se considera que las preguntas relevantes para la temática del presente trabajo investigativo son las siguientes:

¿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?

Efectivamente, 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, refiriéndonos a la Ley Orgánica de Servidores Públicos y el Código del Trabajo, que determinar computar de dos formas distintas el periodo de lactancia, favoreciendo a las mujeres que laboran en el sector público.

Aquello hace que se vulnere el derecho a la igualdad formal de las mujeres que laboren en el sector privado, toda vez que ese trato diferenciado es injustificado, lo cual vulnera al mismo tiempo el derecho a la no discriminación del cual gozamos todas las personas.

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

Existen dos caminos, el primero consistiría en que se reforme el Código del Trabajo 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 (Honorable Congreso Nacional, 2005).

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

¿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.

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

Al colegir la información se demuestra que un 72 % de abogados conocen sobre la diferencia entre igualdad formal y material y un 28 % de abogados consultados desconocen este concepto, por lo tanto, este porcentaje de profesionales no podrían solventar en esta problemática jurídica encontrada.

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

En esta pregunta se refleja que el 75% de los encuestados se encuentra con mayor ilustración acerca de sus beneficios frente al 25% que manifiestan no conocer la forma de contabilizar el tiempo de periodo de lactancia entre el sector público y el privado.

¿Considera usted que existe violación al derecho de igualdad formal?

Se comprueba que efectivamente existe en un 80% que existe violación al derecho de igualdad formal y el 20% considera que no existe violación al derecho de igualdad formal.

¿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?

En esta pregunta hay un resultado que un 65 % considera que la Corte Constitucional debe resolver el trato diferenciado y un 35% la Asamblea Nacional.

Discusión.

Con la realización de la encuesta a profesionales del Derecho, se determinó lo siguiente:

El cien por ciento de los encuestados (100%) tienen pleno conocimiento que la igualdad es un derecho de todas las personas el cual se encuentra reconocido tanto en la Constitución como en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, lo cual implica que no debe existir discriminación hacia las personas bajo ningún justificativo.

Prohibir la discriminación es un principio fundamental y absoluto, es deber imperativo de un Estado garantizar la no violación de los derechos humanos (Humanium, s.f.).

De las personas encuestadas el setenta y dos por ciento (72%) conoce la diferencia que existe entre la igualdad formal e igualdad material, lo cual es algo satisfactorio toda vez que, al poderlas diferenciar, se puede dentro de un proceso legal argumentar si existe vulneración a una de ellas, evitando correr el grave riesgo de creer que son sinónimos o, pero aún confundirlas entre ellas.

El setenta y cinco por ciento (75%) si conoce cómo se contabiliza el tiempo de periodo de lactancia que tiene una trabajadora en el sector público y privado, aquello es una base principal para que se pueda analizar si consideran justo que exista una diferencia entre aquellos dos ámbitos laborales, considerando el hecho de que la finalidad del período de lactancia es garantizar el bienestar, la salud y la vida de la mujer y de su hijo.

Un ochenta por ciento (80%) afirman que, si existe violación al derecho de igual formal de las mujeres trabajadoras del sector privado en Ecuador, por cuanto 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.

La igualdad formal, material y no discriminación como derechos en rango constitucional se encuentran reconocidos en el artículo 66 numeral 4 de nuestra Carta Magna (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En concordancia con aquello, la Convención Americana de Derechos Humanos (DOF, 1981), los ha reconocido en sus artículos 1.1 y 24.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012), en la sentencia emitida dentro del caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile determinó lo siguiente: “En otras palabras, si un Estado discrimina en el respeto o garantía de un derecho convencional, incumpliría 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” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2012).

La Corte Constitucional de Ecuador (2014), en su sentencia N° 002—14-SIN-CC hace una clara diferenciación entre la igualdad formal y material, identificando a la primera como “igualdad ante la ley” la cual tiene una garantía de identidad de trato a todos los destinatarios por intermedio de la norma jurídica, evitando la existencia injustificado de privilegio; y, en relación a la igualdad material 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.

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 (Corte Constitucional del Ecuador Sentencia No. 002-14-SIN-CC, 2014).

Dicho de otro modo, a manera de ejemplo para identificar claramente una de otra, podemos decir que, en Ecuador la Constitución garantiza sin discriminación alguna el efectivo goce y acceso al derecho a la educación, por un momento imaginemos que en un centro educativo las autoridades directivas no le permiten ingresar a un estudiante de nacionalidad Tsáchila porque va vestido con su indumentaria típica.

Ante este ejemplo hipotético, podemos decir, que existe vulneración a su 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 es una persona “servidor público” que bajo su criterio ha decidido discriminar y tratar diferente de forma injustificada a una persona por cuanto va a recibir clases con la indumentaria propia de su nacionalidad Tsáchilas.

El 65% considera que la Corte Constitucional es el organismo adecuado para resolver el trato diferenciado injustificado que existe en las normas jurídicas para contabilizar el periodo de lactancia en una madre del sector público frente a otra del sector privado.

Aquel organismo lo puede realizar por intermedio de una acción pública de inconstitucionalidad. Lo importante de este tipo de acción es su accesibilidad, toda vez que lo puede interponer toda persona, sin necesidad de una legitimación previa como la recolección de firmas, situación que si sucede cuando alguien desea interponer una reforma legal ante la Asamblea Nacional (Asamblea Nacional, 2009).

Al respecto, 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, ya que 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 permita 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 (1919), 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.

Las personas tienen el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, lo cual se encuentra reconocido en Ecuador, tanto en la Constitución como en Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos; su incumplimiento, inobservancia o vulneración, permite ser resarcido mediante varios mecanismos, uno de ellos, es la activación de una garantía jurisdiccional ante la Corte Constitucional, la acción pública de inconstitucionalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. Quito. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
2. Asamblea Nacional. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Quito. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf
3. Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Registro Oficial Suplemento 294. Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
4. Asamblea Nacional República del Ecuador. (2015). Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Quito.
5. Basain, J.M., Pacheco, L.C., Valdés, M.C., Miyar, E. & Maturell, A. (2015). Duración de lactancia materna exclusiva, estado nutricional y dislipidemia en pacientes pediátricos. *Revista Cubana de Pediatría*, 87(2), pp.155-166.
6. Congreso Nacional. (2003). Código de la Niñez y Adolescencia. Ley No. 100. Registro Oficial, 737. Quito. Recuperado de: https://www.oei.es/historico/quipu/ecuador/Cod_ninez.pdf

7. Cordero, D. & Yépez, N. (2015). Manual Crítico De Garantías Jurisdiccionales Constitucionales. Quito - Ecuador: Manuográficas Sandoval.
8. Corte Constitucional del Ecuador. (14 de agosto de 2014). Sentencia No.002-14-Sin-Cc, Causa No.0056-12-In. Quito.
9. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de febrero de 2012). Caso Atala Riffo Y Niñas Vs. Chile. Recuperado de: http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf
10. Diario Oficial. (7 de mayo de 1981). Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. México. Recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D1BIS.pdf>
11. Freire WB., Ramírez-Luzuriaga MJ., Belmont P., Mendieta MJ., Silva-Jaramillo MK., Romero N., Sáenz K., Piñeiros P., Gómez LF., Monge R. (2014). Tomo I: Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de la población ecuatoriana de cero a 59 años. ENSANUT-ECU 2012. Ministerio de Salud Pública/Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Quito-Ecuador. Recuperado de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/ENSANUT/MSP_ENSANUT-ECU_06-10-2014.pdf
12. Gómez, C., Álvarez, G., Romero, A., Castro, F.J., Vega, V., Comas, R. & Velázquez, R. (2017). La investigación científica y las formas de titulación: Aspectos conceptuales y prácticos. Ambato: Jurídica del Ecuador.
13. Honorable Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 Quito. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
14. Humanium. (s.f.). El derecho de los niños a la no discriminación. No Discriminación. Recuperado de: <https://www.humanium.org/es/no-discriminacion/>

15. Organización Internacional del Trabajo. (29 de octubre de 1919). Convenio sobre la protección de la maternidad. No.3. Consultado el 18 de abril de 2019, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CO DE:C003:NO
16. Organización Mundial de la Salud. (16 febrero de 2018). Alimentación del lactante y del niño pequeño. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>
17. Osejo, L. M. (2018). La Protección de las mujeres embarazadas. Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Nicaragua, 1-2.

BIBLIOGRAFÍA.

1. García, A. (8 de marzo de 2013). Mujeres trabajadoras en el mundo. Consumer. Recuperado de: http://www.consumer.es/web/es/solidaridad/proyectos_y_campanas/2013/03/08/216072.php
2. Organización Internacional del Trabajo. (03 de JUNIO de 2016). Las mujeres en el trabajo, tendencias de 2016. Ginebra: PRODOC. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Wilson Alfredo Cacpata Calle.** Magister en Derecho Constitucional. Docente de la carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes, Sede Santo Domingo - Ecuador. E-mail: us.wilsoncacpata@uniandes.edu.ec
2. **Alejandra Elizabeth Bailón Zúñiga.** Abogada de los Tribunales de la República. Docente de la carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes, Sede Santo Domingo - Ecuador.

3. Yolanda Guissell Calva Vega. Magister en Economía Social y Solidaria. Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes, Sede Santo Domingo – Ecuador. E-mail: yosicave@gmail.com

4. Wilman Gabriel Terán Carrillo. Magister en Derecho Penal y Criminología. Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes, Sede Santo Domingo – Ecuador. E-mail: wilmanteran@yahoo.com

RECIBIDO: 9 de enero del 2020.

APROBADO: 20 de enero del 2020.