

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana. Un análisis de las reformas incorporadas en el Código del Trabajo para las madres trabajadoras

Jorge JARAMILLO-QUEZADA*
Lucía PUERTAS-BRAVO**

RESUMEN: En el Ecuador a partir de la entrada en vigencia de la Constitución del 2008, la cual es considerada en sus enunciados teóricos, como una de las más garantistas de derechos fundamentales de Latinoamérica, se realizaron importantes reformas, entre ellas al Código del Trabajo con la expedición de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar en el año 2015, en la que se incorporó la figura del despido ineficaz como una garantía de protección especial para la madre trabajadora. El presente artículo realiza un análisis histórico, legal y doctrinario sobre la protección a la madre trabajadora en el Ecuador, el cual toma como referencia la normativa internacional existente especialmente el convenio sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo. Se sustenta en la necesidad de proteger a la madre trabajadora y su hijo durante la maternidad garantizando el principio de inamovilidad para proteger a determinadas personas, que no pueden ser separadas de su cargo, sino por las causas establecidas en la ley.

Palabras clave: mujer, madre trabajadora, despido ineficaz, protección madre trabajadora.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La aplicación de la normativa internacional y la estabilidad laboral de la madre trabajadora en el Ecuador. 3. Protección a la madre trabajadora durante la maternidad. 4. Principio de inamovilidad. 5. Análisis histórico sobre la protección a la madre trabajadora y el despido ineficaz en el Ecuador. 5.1. La protección constitucional a la madre trabajadora. 5.2. La protección de la madre trabajadora en el Código del Trabajo Ecuatoriano. 5.3. El despido ineficaz como garantía de protección a la madre trabajadora. 6. Bibliografía.

* Abogado.

** Docente Investigador, Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Ineffective dismissal in Ecuadorian legislation. An analysis of the reforms incorporated in the Labor Code for working mothers

ABSTRACT: In Ecuador since the Constitution of 2008, considered in its theoretical statements, as one of the most guarantees of fundamental rights in Latin America, major reforms were made, including the Labor Code with the issuance of the Labor Justice Act and Recognition of Work at Home in 2015, in which the figure of ineffective dismissal was incorporated as a guarantee of special protection for the working mother. This article provides a historical, legal and doctrinal analysis on the protection of working mothers in Ecuador, which takes as a reference the existing international regulations, especially the Convention on maternity protection of the International Labor Organization. It is based on the need to protect the working mother and her child during maternity, guaranteeing the principle of inalienability to protect certain persons, who cannot be separated from their work, but by the causes established in the law.

Key Words: woman, working mother, ineffective dismissal, working mother protection.

1. Introducción

Son varios los elementos que nos llevan al análisis del presente tema, sin duda, los distintos abordajes que se ha dado en pos de reconocer el trabajo de la mujer a lo largo de la historia, es importante.

Para la OIT, los derechos de las trabajadoras *constituyen una parte de los valores, principios y objetivos esenciales para promover la justicia social y el trabajo decente productivo, remunerado debidamente y realizado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad*¹.

Para esta organización, varios estudios demuestran que, si bien la disparidad de remuneración por cuestión de género se ha disminuido, no ha sido erradicada en su totalidad. Ello puede deberse, aunque no lo explica por completo, a la experiencia laboral acumulada y la educación, ya que las mujeres tienen una formación académica o nivel distintos a los de los hombres. Además, las mujeres tienen más probabilidades de tener que interrumpir su carrera, cuyos motivos (aunque no se señala explícitamente) pueden deberse a situación de cuidado de los hijos o maternidad².

Uno de los objetivos de desarrollo sostenible promulgados por la ONU, es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. La meta pretende emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad³.

El Ecuador ratificó el Convenio 103 sobre la protección de la maternidad de la OIT⁴ en febrero de 1962. En la normativa ecuatoriana, la protección a la mujer embarazada y la prohibición de separarla del trabajo aparece por primera vez en nuestra Constitución en el año 1945, sin embargo, no es hasta la constitución del 2008 y la incorporación de la Ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar en el año 2015 que se incorpora en nuestra normativa el despido ineficaz como una garantía especial a la madre trabajadora ecuatoriana.

De todas formas, la protección que se establece a través de dicha incorporación, es parcial ya que únicamente ampara a las trabajadoras bajo relación de dependencia en el sector privado, excluyéndose a la Administración Pública, pese a que la Constitución de 2008 vigente

¹ OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, 2ª ed., Ginebra, 2008, p. 4.

² Ver OIT, *Informe mundial sobre salarios 2016/2017, la desigualdad salarial en el lugar del trabajo*, Ginebra, 2017, p. 32-34.

³ Ver los objetivos de desarrollo sostenible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

⁴ Recordemos que este Convenio entró en vigencia el 7 de septiembre de 1955.

menciona que la mujer embarazada tiene derecho *de no ser discriminada por su embarazo tanto en los lugares educativos, sociales ni laborales (...)* y además que, *el Estado garantizará el respecto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a la licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos*⁵. Esta prohibición de discriminación corresponde a la protección especial que debe recibir la mujer embarazada que guarda concordancia con los objetivos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo⁶.

Las reformas al Código del Trabajo del año 2015 plantearon algunas cuestiones relacionadas con alcanzar la justicia laboral, entre las innovaciones está la inclusión del principio de inamovilidad para trabajadoras embarazadas y aquellas que se encuentren en condiciones asociadas a la maternidad. Este principio se hace extensivo también para los dirigentes sindicales. El objetivo de éste es fortalecer la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores que han sido históricamente discriminados por su condición.

El presente trabajo tiene por objetivo realizar un análisis de la protección especial que reciben las madres trabajadoras en el Ecuador. Evidenciamos que las reformas al Código del Trabajo se reconocen en el bloque de constitucionalidad, y garantizan el principio de inamovilidad y fuero maternal contenidos en la Constitución como formas de protección de la madre trabajadora y su hijo.

2. La aplicación de la normativa internacional y la estabilidad laboral de la madre trabajadora en el Ecuador

Uno de los principales instrumentos internacionales que tiene por objetivo la protección a la maternidad son los Convenios 3, 103 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respectivamente.

El primero, que entra en vigencia en junio de 1921 (núm. 3), establece que la madre no está autorizada para trabajar en las seis semanas posteriores al parto. Además, recibirá durante este tiempo las prestaciones monetarias y

⁵ Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 43 y 332 respectivamente.

⁶ Véase Bedoya, H., *Normas Internacional de Trabajo: Módulo de aprendizaje autodirigido plan de formación de la Rama Judicial*, Consejo Superior de la judicatura, Colombia, 2008, pp. 29-55.

atención médica necesarias para su manutención y la de su hijo. La madre tendrá derecho a dos descansos de media hora para la lactancia.

En esta época se declara *ilegal* el despido de la madre trabajadora durante su ausencia al trabajo por motivo de su maternidad⁷.

En el Convenio 103, que corresponde a la primera revisión del anterior, realizada en el año de 1952, modifica el descanso por maternidad de seis a doce semanas, debiendo ser una parte de este descanso, de al menos 6 posteriores al parto. Se mantiene la disposición de considerar *ilegal* el despido del empleador por motivo de la maternidad⁸.

Finalmente, en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), que corresponde a la segunda revisión que entró en vigor el 7 de febrero de 2002 se incluyeron algunas modificaciones a las planteadas en los convenios anteriores:

- Se incluye a las mujeres trabajadoras que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente⁹.
- Se modifica la duración de la licencia de maternidad, que deberá ser pagada a través de un seguro social, de al menos catorce semanas, siendo obligatorio un periodo de seis semanas posteriores al parto.
- El artículo 8 del Convenio en análisis, determina la protección del empleo y no discriminación de la madre trabajadora, en la que se prohíbe el despido a una mujer por motivo de su embarazo o durante la licencia que tiene derecho. Se garantiza el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo al término de su licencia.

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) reconoce que deberán cubrirse las prestaciones necesarias en caso de embarazo, parto y sus consecuencias, además de un pago periódico establecido.

Con lo mencionado, no hay duda que, para la Organización Internacional de Trabajo la protección de una mujer embarazada o en periodo de lactancia tiene dos objetivos: (a) proteger la relación entre la madre y el recién nacido, así como su salud, y (b) la seguridad en el empleo de la madre¹⁰.

⁷ OIT, *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 1919 (Núm. 3), Art. 3; 4.

⁸ OIT, *Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)*, 1952 (Núm. 103), Art. 3, 4; 5, 6.

⁹ La OIT considera al trabajo atípico de cuatro formas: 1. El empleo temporal (no indefinido) 2. Trabajo a tiempo parcial y a pedido (no a tiempo completo) 3. Relación de trabajo multipartita (relación no directa ni subordinada con el usuario final) y 4. Empleo encubierto/por cuenta propia económicamente dependiente (No es parte de la relación de trabajo). OIT, *Presentación resumida del informe: el empleo atípico en el mundo, retos y perspectivas*, Ginebra, 2016, p. 2.

¹⁰ OIT, *La igualdad de género como eje del trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe VI*, 2009, p. 54.

3. Protección a la madre trabajadora durante la maternidad

La condición de las mujeres trabajadoras se ha visto afectada por la división sexual del trabajo. A lo largo de la historia se han feminizado las actividades de reproducción y se ha masculinizado las actividades de producción, es decir, las mujeres se encargan de la crianza de los hijos, y los hombres del trabajo¹¹. En ese escenario de relación entre reproducción y producción, se han reconocido derechos y privilegios de mujeres y hombres.

Las desigualdades entre hombres y mujeres son múltiples, sobre todo, se encuentran presentes en las sociedades capitalistas, expresándose en sus diferencias frente al trabajo. El trabajo de la mujer tiene una particularidad especial en dos dimensiones: la productiva (trabajo) y la reproductiva (maternidad) que se condicionan mutuamente¹².

A lo largo de los años, se han reconocido derechos de las mujeres en los entornos de trabajo, con discursos que han pasado de la protección a la mujer hacia la promoción de la igualdad sin discriminación por sexo¹³. La igualdad y protección de igualdad de derechos se evidencia en varios instrumentos internacionales tales como: Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 1 y 2); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Arts. 3 y 26); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 7)¹⁴; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, entre otros. La OIT al respecto ha emitido varios acuerdos, cuatro de ellos se consideran claves para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo: (a) Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); (b) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); (c) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y (d) Convenio sobre la protección de la

¹¹ Acevedo, D., “Género y Políticas de Protección Laboral”, *Salud de los Trabajadores*, Universidad de Carabobo, Venezuela, 2012, n. 2, julio – diciembre, pp. 167-177.

¹² León, M., *Políticas neoliberales frente al trabajo femenino*, Ecuador, 1984-1988, s.l.i., CLACSO, s.a., p. 20.

¹³ Véase Osejo, L., *Protección de las mujeres trabajadoras*, Ponencia presentada en el II Encuentro de Salas Laborales de Centroamérica y República Dominicana, Antigua, Guatemala, 28 y 29 de junio del 2012.

¹⁴ El Art. 7 literal i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala expresamente: *Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.*

maternidad, 2000 (núm. 183)¹⁵, siendo para la OIT este último convenio, así como sus anteriores versiones, trascendentes en la lucha de igualdad de género y no discriminación en el trabajo.

Es importante destacar que la protección de la madre trabajadora viene asociada con la flexibilidad laboral que se otorga a los padres. Así, mientras más favorables son las políticas públicas sobre permisos del padre, existe mayor tasa de natalidad y participación laboral de la madre¹⁶.

En algunas legislaciones de países latinoamericanos, se reconoce el derecho a la licencia por paternidad¹⁷. Es así que, en la legislación ecuatoriana en febrero de 2009, se incorpora por primera vez este derecho¹⁸.

Para la OIT, la licencia de paternidad *puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como los estereotipos predominantes*¹⁹.

Podríamos decir que, los esfuerzos del Ecuador para proteger, en primer término, a la mujer, han sido significativos, ello se observa en el reporte de Género del Foro Económico Mundial del año 2016, que ubica al Ecuador en la posición 40 de 144 países²⁰ en reducir las brechas de género en relación a la participación económica y oportunidades, acceso a la educación, salud, y participación política.

No obstante, en relación a la reducción de la brecha sobre las oportunidades y participación económica, Ecuador se encuentra en el puesto 93 de 144. En la siguiente tabla detallamos los aspectos sobre los que se midieron la reducción de brechas de género en relación a la participación económica, de los resultados obtenidos por el Foro Económico Mundial en el Informe de Género de 2016.

¹⁵ OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras...op. cit.*, p. 7.

¹⁶ Servicio Nacional de la Mujer, *Informe Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad*, Gobierno de Chile, 2010, p.15.

¹⁷ Para conocer los países que otorgan licencia por paternidad ver el documento: OIT, *Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016*, Ginebra, 2016, p. 22.

¹⁸ Ley Orgánica Reformatoria a la Ley orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector público y al Código del Trabajo, Registro Oficial N° 528 del 13 de febrero de 2009, art. 4.

¹⁹ OIT, *La maternidad y paternidad en el trabajo: informe de política*, 2014, p. 7.

²⁰ Según el Informe, Ecuador ha escalado del puesto 82 en 2006 al puesto 40 en 2016 en reducción de la brecha de género.

Tabla 1: Resultados de Ecuador en el informe de género del Foro Económico Mundial (2016)		
Aspectos de evaluación sobre oportunidades y participación económica de hombres y mujeres	Ranking sobre 144	Distancia de la brecha. 0.00 significa reducción total de la brecha.
<i>Labour force participation</i>	114	0.62
<i>Wage equality for similar work</i>	91	0.60
<i>Estimated earned income</i>	79	0.59
<i>Legislators, senior officials, and managers</i>	65	0.45
<i>Professional and technical workers</i>	1	1.0

Elaboración propia.

Fuente: Informe de Género 2016 del Foro Económico Mundial²¹.

Por otro lado, de acuerdo a la Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, en marzo de 2017, algunos datos evidencian que aún existen en el Ecuador diferencias laborales entre hombres y mujeres. Por ejemplo:

- La tasa de empleo global se ubicó en 96,4% para los hombres y el 94,5% para las mujeres;
- La tasa de empleo adecuado/pleno se ubica en 45,3% para los hombres y 29,5% para las mujeres;
- La tasa de subempleo es de 22,57% para los hombres y el 19,5% para las mujeres;
- El desempleo corresponde a 5,5% para las mujeres y el 3,6% para los hombres;
- Los ingresos laborales en promedio para la mujer son de 277,08 USD y para el hombre es de 354,69 USD²².

En este sentido nos preguntamos si es necesario identificar mayores estándares y criterios de protección para las mujeres, especialmente las madres, ya que los elementos que han sido incorporados en la normativa ecuatoriana para la protección de la mujer y de la madre trabajadora

²¹ Ver el informe completo en: <http://reports.weforum.org/feature-demonstration/files/2016/10/ECU.pdf>

²² Ver encuesta completa en: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Marzo/032017_Presentacion_M.Laboral.pdf

especialmente, no han logrado, de acuerdo a los resultados de la encuesta, igualar o mejorar su condición en relación a los hombres.

No debemos olvidar el equilibrio que la mujer debe cumplir en su responsabilidad como madre, su familia y su situación laboral en mejora de su superación personal. *Estas responsabilidades familiares y las exigencias del trabajo entran en conflicto y ello contribuye de forma significativa a la situación desventajosa de la mujer en el mercado de trabajo y a la lentitud del avance hacia la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo*²³.

Como podemos apreciar, la protección de la madre trabajadora gira en torno al reconocimiento en el ordenamiento jurídico el fuero maternal durante las diferentes etapas relacionadas con la maternidad.

4. Principio de inamovilidad

En la sociedad existen grupos que son desfavorecidos o considerados los más débiles, los cuales necesitan protección²⁴. En el caso ecuatoriano, en la Constitución de 2008 se los denomina como los grupos de atención prioritaria, dentro de ellos se encuentran las mujeres embarazadas.

Un mecanismo para proteger a este grupo vulnerable es otorgarle estabilidad laboral. Éste ha sido un logro que han conseguido los trabajadores durante los años de lucha que les ha permitido a ciertos grupos obtener una plaza fija de trabajo. La estabilidad laboral absoluta no tiene como objetivo principal garantizar los ingresos económicos del trabajador normal, sino más bien otorgarles el privilegio a determinados trabajadores que por sus condiciones especiales son vulnerables al despido, que en la mayoría de las causas ocurren por cuestiones distintas a las que desempeña, como es el caso de las madres trabajadoras, quienes son despedidas por su condición de gestación²⁵.

En ese contexto, la estabilidad laboral absoluta es reconocida como el fuero de maternidad, que impide que una mujer sea despedida cuando se encuentra en estado de gestación, y durante un determinado tiempo después del parto. El fuero de maternidad se asocia al principio de igualdad y no discriminación, según el cual ninguna persona puede ser discriminada por su condición, sexo, raza, etc.²⁶.

²³ OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras...cit.*, p. 61.

²⁴ Rojas, A., “Fuero de maternidad: Garantía a la estabilidad laboral”, *Revista de Derecho*, Universidad del Norte, Colombia, n. 19, junio, 2003, pp. 126-141.

²⁵ *Ibidem*, p. 128.

²⁶ En el Ecuador, su Constitución vigente establece los principios para el ejercicio de los derechos. Uno de los cuales señala que “*nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar*

El principio de inamovilidad permite la estabilidad laboral absoluta, porque por ninguna circunstancia se permite que el trabajador sea separado de su cargo laboral de forma injustificada, en caso de hacerlo tiene derecho a ser reintegrado de forma inmediata²⁷.

Desde ese punto de vista, los grupos de trabajadores protegidos por el principio de inamovilidad y estabilidad absoluta, en el caso de ser despedidos injustificadamente, la legislación laboral ecuatoriana les otorga el recurso por despido ineficaz para que los empleadores sean obligados a reintegrarlos en sus puestos de trabajo²⁸. Para otro tipo de trabajadores está la acción por despido intempestivo.

Aunque la discusión opera respecto de los límites en los que oscila la aplicación o no del principio de inamovilidad en el despido de una mujer embarazada. Es decir, cuándo opera el despido, si éste es causa de circunstancias de trabajo o está asociado a una cuestión de discriminación.

5. Análisis histórico sobre la protección a la madre trabajadora y el despido ineficaz en el Ecuador

Previo al análisis del caso ecuatoriano, es importante mencionar brevemente el contexto latinoamericano, es así que, en las dos últimas décadas nuestra región está marcada por tres características que pudieran resultar contradictorias: 1. El incremento de la participación laboral femenina; 2. Se sigue teniendo tasas de inactividad, desocupación, o empleo de baja calidad y 3. Las mujeres se hacen cargo de forma mayoritaria del trabajo doméstico. Los factores que inciden en el primer punto son el mayor acceso a la educación, el descenso en el número de hijos, la composición de los hogares con una mayor presencia de mujeres como cabezas de familia²⁹.

La participación de la mujer en el trabajo pasó de un 44,5% en 1995 a un 52,6% en 2015, siendo uno de los factores el mayor nivel de educación y descenso de la fertilidad. Por otro lado, la diferencia entre las tasas de

de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, etc" (Art. 11).

²⁷ Cabanellas, G., *Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual*, Tomo 2, Buenos Aires, Eliasta, S.R.L., 1979.

²⁸ Código del Trabajo, 2017, art. 195, núm. 2.

²⁹ Revilla Blanco, M.L., "Desigualdades de género", en Fernández de Soto, G. y Pérez Herrero, P. (coords.), *América Latina: sociedad, economía y seguridad en un mundo globalizado*, Madrid, Editorial Marcial Pons/C Banco de Desarrollo de América Latina/Instituto de Estudios Latinoamericanos (Universidad de Alcalá), 2013, p. 160.

desempleo entre hombres y mujeres empezó a reducirse en la década de 2000, ubicándolo en un 5,4% para los hombres y 8.1% para las mujeres en el 2015. En cuanto a la protección de la maternidad, si bien para la OIT prácticamente todos los países proporcionan formas de protección, cerca del 60% de las mujeres trabajadoras en el mundo no se benefician con el derecho a la licencia de maternidad. Por tanto, es necesario un marco de política integrado para promover el acceso de las mujeres a más y mejores empleos, además de colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres³⁰. Los países que han ratificado el convenio de maternidad de la OIT se muestran en la siguiente tabla, además de los días de licencia por maternidad en cada uno de ellos:

**Tabla 2:
PAISES DE LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE QUE HAN
RATIFICADO EL CONVENIO DE MATERNIDAD**

CONVENIO DE MATERNIDAD OIT	PAÍSES QUE HAN RATIFICADO EL CONVENIO	AÑO	LICENCIA POR MATERNIDAD EN SEMANAS
Número 3	Argentina	1933	12.85
	Colombia	1933	14
	Cuba	1928	22
	Nicaragua	1934	12
	Panamá	1958	14
	Venezuela	1944	26
Número 103	Bolivia	1973	12.85
	Brasil	1965	17
	Chile	1994	22
	Ecuador	1962	12
	Guatemala	1989	12
	Uruguay	1954	12
Número 183	Cuba	2004	18
	República Dominicana	2016	14
	Perú	2017	14

Elaboración propia.

Fuente: OIT NORMLEX Information System on International Labour Standards.

³⁰ OIT, *Las mujeres en el trabajo...op. cit.*, p. 20, 30, 35.

En el Ecuador la creación de la figura jurídica del despido ineficaz responde a la necesidad de proteger, en un sentido especial, a las mujeres embarazadas, que conlleva a que los derechos reproductivos de este grupo de personas sean protegidos.

Sus antecedentes, están relacionados a la participación de la mujer en los derechos de ciudadanía. Si analizamos la historia constitucional del Ecuador, nos encontramos que los derechos de ciudadanía de las mujeres fueron vedados en las primeras Cartas Magnas. Es así que, hasta la Constitución de 1884 estaban otorgados únicamente a los hombres: *Son ciudadanos los ecuatorianos VARONES que sepan leer y escribir, y hayan cumplido veintiún años, o sean o hubieren sido casados*³¹. Las mujeres carecían de derechos y obligaciones, por lo tanto, al no ser sujetos de derecho no podían reclamar las vulneraciones que por discriminación eran objeto. En el año de 1924, Matilde Hidalgo de Procel³² se convierte en la primera mujer en Latinoamérica en ejercer su derecho al voto, que si bien no tenía ningún impedimento legal en la Constitución vigente de aquella época³³ (Constitución de 1906), no había sido ejercido por ninguna mujer, ello debido a la costumbre arraigada en el Ecuador de considerarlo un derecho exclusivo para los hombres³⁴.

Se podría decir que la incorporación en el trabajo empieza en los años setenta bajo la influencia de organismos internacionales que celebraban la primera conferencia mundial del año de la mujer³⁵.

El estado ecuatoriano incorpora el discurso de la “integración de la mujer al desarrollo” en los años 1984-88 dando inicio a varias acciones específicas, por tanto, su incorporación al trabajo se manifiesta con mayor

³¹ Constitución Política del año 1884, Diario de la Convención Nacional de 4 de febrero de 1884, art. 9.

³² La vida de Matilde Hidalgo de Procel fue trascendente en la lucha contra la discriminación de la mujer y la igualdad de derechos. Esta mujer nacida en Loja, se convirtió, luego de una ardua lucha, en la primera mujer en el Ecuador en obtener el título de bachiller, así como la primera mujer en obtener un título de médico. Derechos que en aquella época estaban otorgados únicamente a los varones. Ver su bibliografía en la obra: Estrada, J., *Una mujer Total, Matilde Hidalgo de Procel, biografía y poemario*, Loja, Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión, 2015.

³³ La Constitución del año 1906 señalaba que: “para ser ciudadano se requiere tener veintiún años de edad y saber leer y escribir” y “para ser elector se requiere ser ciudadano en ejercicio, y reunir las demás condiciones que, en los respectivos casos, determinan las leyes” (arts. 13 y 31).

³⁴ Estrada, Jenny, *op. cit.*, pp. 85-99.

³⁵ Celebrada en México en 1975 en la que se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la mujer y directrices para su progreso. Ver más en: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#mexico>.

énfasis en la década de los ochenta promocionándose la imagen de la mujer trabajadora, siendo el acceso al empleo un factor clave para mejorar el status femenino³⁶. En la Constitución de 1998 se *propicia la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándose idéntica remuneración por trabajo de igual valor*.

5.1. La protección constitucional a la madre trabajadora

La evolución de la protección constitucional³⁷ de la mujer trabajadora en el Ecuador, especialmente la prohibición de despido la podemos observar en la siguiente tabla. Para ello se realizó un análisis de las Constituciones del Ecuador en tres aspectos: (a) Incorporación general sobre el derecho al trabajo, (b) La protección especial a la madre trabajadora y (c) Protección de la maternidad a través de la Seguridad Social. Se otorgaron distintos niveles de protección desde (a) Ninguna, cuando no existe, (b) Incipiente, cuando solo se insinúa la protección, (c) Normativa, cuando se especifica a través de un artículo (s) la protección y (d) Eficaz, cuando existe una posibilidad judicial específica para garantizar el derecho:

<i>Constitución</i>	<i>Derecho al trabajo en general</i>	<i>Protección de la mujer / maternidad</i>	<i>Prohibición de despido a la madre trabajadora</i>	<i>Protección de la maternidad a través de la Seguridad Social</i>
1812 – 1897	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
1906	Incipiente	Ninguna	Ninguna	Ninguna
1929	Normativa	Incipiente	Ninguna	Ninguna
1945	Normativa	Normativa	Normativa	Normativa
1946	Normativa	Normativa	Incipiente	Ninguna
1967	Normativa	Normativa	Incipiente	Normativa

³⁶ León, Magdalena, *op. cit.*, pp. 23-24.

³⁷ En el Ecuador se han promulgado 30 Constituciones, siendo la primera la de 1812 y la vigente la del 2008.

Tabla: 3				
Protección de la mujer trabajadora en el Derecho Constitucional ecuatoriano				
<i>Constitución</i>	<i>Derecho al trabajo en general</i>	<i>Protección de la mujer / maternidad</i>	<i>Prohibición de despido a la madre trabajadora</i>	<i>Protección de la maternidad a través de la Seguridad Social</i>
1979	Normativa	Normativa	Ninguna	Normativa
1984	Normativa	Normativa	Incipiente	Normativa
1993	Normativa	Normativa	Incipiente	Normativa
1996	Normativa	Normativa	Incipiente	Normativa
1997	Normativa	Normativa	Incipiente	Normativa
1998	Normativa	Normativa	Incipiente	Normativa
2008	Eficaz	Eficaz	Eficaz	Normativa

Del análisis realizado, la protección de la mujer trabajadora de forma explícita, aparece por primera vez en la Constitución de 1945, en la que se establece además la prohibición de separarla de su trabajo³⁸.

Sin embargo, antes de lo amparado en nuestra Constitución, en la primera Codificación del Código del Trabajo expedido el 14 de noviembre de 1938 se señala que: *No podrá despedirse a ninguna mujer por motivo del embarazo, y el patrono no podrá reemplazar definitivamente a la ausente dentro del período de seis semanas que fija el artículo anterior. Durante ese lapso la mujer tendrá derecho a percibir el setenta y cinco por ciento de su salario*³⁹.

En las anteriores constituciones (1812 a 1929) no estaban reconocidos los derechos propios de las mujeres, peor aún los de la madre trabajadora. Es a inicios del siglo XX cuando, con el reconocimiento de los derechos sociales, se reconoce el derecho al trabajo. Es evidente que la conquista de los derechos de las mujeres pasa, primero, por los derechos civiles y

³⁸ Páguese especialmente a la madre trabajadora. A la mujer grávida no se la puede separar de su trabajo ni se le exigirán, en el lapso que fije la ley, actividades que requieran considerables esfuerzos físicos. Constitución Política del año 1945, Registro Oficial N° 228 de 6 de marzo de 1945, art. 148, literal ñ.)

³⁹ Código del Trabajo, Registro Oficial N° 78 al 81 del 14 al 17 de noviembre de 1938, Art. 91.

políticos, para lograr el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales.

En las siguientes constituciones (1946 a 1998) desaparece la prohibición expresa de separar a la madre trabajadora de su puesto de trabajo, sin embargo, existe la protección de la familia y maternidad y respeto a sus derechos laborales, esto lo podemos evidenciar en las Constituciones de 1946, 1967, 1996, 1997 y 1998.

Es en la Constitución de 2008, vigente hasta la actualidad, que consideramos existe una protección eficaz. Aparece nuevamente la prohibición expresa del despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (art. 332). Es en esta constitución, que se garantiza el derecho constitucional a través de la garantía de acción de protección cuyo fin es *el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución* (art. 88).

5.2. La protección de la madre trabajadora en el Código del Trabajo ecuatoriano

En lo que corresponde a la normativa sobre la protección a la madre trabajadora, además de las reformas a la Constitución analizadas, se incluye en el Código del Trabajo importantes modificaciones, especialmente a partir de la década de los setenta y ochenta. En la siguiente tabla, se resumen las principales reformas sobre: (a) la protección a la maternidad, (b) Estabilidad laboral y (c) Indemnización por despido:

Normativa	Fecha	Protección maternidad	Estabilidad laboral	Indemnización por despido
Ley de trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad	6 -10-1928	La ley prohíbe ocupar sus servicios tres semanas anteriores y tres posteriores al parto. (Licencia de maternidad)	No podrá ser despedida por causa del embarazo.	No establecida
Código del	14-11-1938	Se mantiene la	No se podrá	

<p align="center">Tabla: 4 Revisión histórica reformas sobre protección a la mujer trabajadora en el Código del Trabajo ecuatoriano</p>				
Normativa	Fecha	Protección maternidad	Estabilidad laboral	Indemnización por despido
Trabajo, primera codificación.		prohibición de trabajo señalada en la ley anterior. (Licencia de maternidad)	reemplazar a la mujer durante el tiempo de licencia de maternidad en este tiempo <i>recibirá el 75% de su salario.</i> Se protege a la madre trabajadora hasta <i>por 4 meses</i> por enfermedad a consecuencia del embarazo. No podrá ser objeto de despido o desahucio desde la fecha de inicio del embarazo.	No establecida
Código del Trabajo, segunda codificación.	06-11-1961	Se mantiene la prohibición de trabajo en los tiempos señalados en la ley anterior. (Licencia de maternidad)	No se podrá reemplazar a la mujer durante el tiempo de licencia de maternidad en este tiempo <i>recibirá el salario completo.</i> Se protege a la madre trabajadora hasta <i>por un año de ausencia</i> por enfermedad a	Las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres y menores serán penadas con multa de cincuenta a quinientos sucres.

Tabla: 4				
Revisión histórica reformas sobre protección a la mujer trabajadora en el Código del Trabajo ecuatoriano				
Normativa	Fecha	Protección maternidad	Estabilidad laboral	Indemnización por despido
			consecuencia del embarazo. No podrá ser objeto de despido o desahucio desde la fecha de inicio del embarazo	
Código del Trabajo, reformas de normas de seguridad y protección para la mujer trabajadora.	08-07-1976	Se modifica el tiempo de licencia por maternidad a <i>dos semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto.</i>	Se mantiene la estabilidad laboral establecida anteriormente.	En caso de despido o desahucio el empleador deberá pagar una <i>indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora.</i>
Ley reformativa al Código del Trabajo	21-11-1991	Se modifica el tiempo de licencia por maternidad a <i>dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.</i>	Se mantiene la estabilidad laboral establecida anteriormente.	Se mantiene la indemnización de un año.
Ley de amparo laboral a la mujer	06-02-1997	Se incluye en el Código del Trabajo como obligación del empleador de contratar a un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres).		
		Se modifica la licencia de maternidad a doce (12) semanas.		

<p>Ley orgánica reformatoria al Código del Trabajo.</p>	<p>13-02-2009</p>	<p>Se incluyen días adicionales en los casos de nacimientos múltiples a 10 días adicionales. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días cuando el nacimiento sea por parto normal; y nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.</p>		
<p>Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar</p>	<p>20-04-2015</p>		<p>Se establece la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz por motivo de embarazo.</p>	<p>Si la trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.</p>
<p>Ley Orgánica para la promoción del</p>		<p>Se incluye una licencia o permiso sin remuneración</p>		

trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo	28-03-2016	para el cuidado de los hijos hasta por nueve (9) meses dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.		
--	------------	---	--	--

Como se puede observar, si bien el Código del Trabajo ecuatoriano desde su primera codificación en 1938, tiene entre sus preceptos normas que garantizan la estabilidad laboral de la madre trabajadora, es especialmente a partir de la década de los setenta que se realizan los mayores cambios. Recordemos que el Ecuador ratificó el Convenio 103 sobre la protección a la maternidad de la OIT en el año de 1962, en el que se establecía un descanso de maternidad por doce semanas, sin embargo, no es hasta la Ley reformativa al Código del Trabajo del año de 1991 que se modifica el periodo de maternidad al tiempo sugerido por la OIT. En ese mismo año como una forma de garantizar un derecho de igualdad y evitar la discriminación del trabajo para las mujeres se incorpora como obligación de los empleadores el contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras mujeres.

Luego de las reformas mencionadas, después de más de una década, a través de la Ley orgánica reformativa al Código del Trabajo del 2009, que inician los cambios más importantes, modificándose la licencia por maternidad a doce semanas (anteriormente se establecía dos semanas antes y diez posteriores al parto) y además se incluyen días adicionales en casos de nacimientos múltiples. Una reforma interesante fue la incorporación de la licencia por paternidad.

Cabe mencionar que, el Ecuador ratificó el Convenio núm. 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, en febrero del año 2013. Su art. 8 señala que: *La responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.*

Posiblemente, amparada en esa premura, la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada del trabajo, cesantía y seguro de desempleo, de 2016, agregó al Código del Trabajo una licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, hasta por nueve meses adicionales luego de concluida la licencia por maternidad o paternidad.

La importancia de Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar se analiza en el apartado siguiente.

5.3. El despido ineficaz como garantía de protección a la madre trabajadora

Luego de la revisión histórica realizada en el apartado anterior, es importante profundizar el despido ineficaz.

El concepto de despido ineficaz está asociado al concepto de despido intempestivo, es así que, a lo largo de los años se ha reconocido el despido intempestivo para los trabajadores separados arbitrariamente de sus puestos de trabajo, sin embargo, en la actualidad se justifica la creación de la figura jurídica del despido ineficaz por el reconocimiento de grupos vulnerables o de atención prioritaria⁴⁰.

Así el Código del Trabajo establece que *no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa de embarazo de la mujer trabajadora*⁴¹. En el art. 153 del citado cuerpo legal expresa que el empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de doce semanas. Durante este tiempo tendrá derecho a recibir la remuneración completa.

Para ser sujeto activo de la acción por despido ineficaz se deben reunir las características que han sido descritas con anterioridad, esto es, reunir la condición de embarazada o estar en una condición relacionada con la maternidad. Es relevante entonces entender que cuando una mujer de las condiciones descritas se encuentra laborando o en ejercicio de las licencias legales es despedida, aquel despido es ineficaz⁴².

Esta protección es una barrera contra la discrecionalidad del empleador. Las circunstancias que hacen vulnerable a la mujer, descritas en los apartados anteriores, son las causas que activan el despido ineficaz.

La legislación ecuatoriana ha previsto que la acción por despido ineficaz se ventile a través del procedimiento sumario⁴³. En ese sentido, el procedimiento que debe seguir la trabajadora es sencillo. Debe demandar en los 30 días posteriores a su despido injustificado, adjuntando las pruebas que acrediten su condición y la existencia de la relación laboral.

⁴⁰ Chamba, M., "Principios y derechos laborales de una trabajadora: entre la Constitución y la Corte. Análisis de la sentencia N°. 009-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador", *Foro Revista de Derecho*, UASB-Ecuador, N° 19, 2013, p. 107-127.

⁴¹ Código del Trabajo, 2017, art. 153.

⁴² Rojas, A., *op. Cit.* 130.

⁴³ Código Orgánico General de Procesos, 2017, art. 332.- Procedencia. Se tramitarán por el procedimiento sumario. (...) 8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz.

Una vez presentada la demanda, se cita al empleador, se convoca a una audiencia en las próximas 48 horas⁴⁴. Las partes en esta audiencia pueden llegar a un acuerdo conciliatorio, de lo contrario, el juez dictará sentencia.

En este procedimiento, la mujer tiene la carga de probar que se encuentra en un estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad. Lo que se hará con el certificado respectivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o de un médico privado que certifique a través de un medio legal válido.

Si el juez declara la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido, y en el caso de tener remuneraciones pendientes de pago, se deberán pagar con el 10% de recargo.

La trabajadora puede decidir si continuar con la relación laboral y, en ese caso, se reintegrará a su puesto de trabajo, o no continuar con dicha relación; en este último caso, el empleador está obligado a pagar una indemnización correspondiente a un año de la remuneración que venía percibiendo, a esto se suma lo correspondiente a la indemnización general por despido intempestivo⁴⁵.

En caso de que el trabajador se niegue a reintegrar a la trabajadora a su puesto de trabajo, luego de que se encuentre ejecutoriada la sentencia, es posible que sea condenado por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. La pena para este delito es de 1 a 3 años de privación de libertad⁴⁶.

El procedimiento para sustanciar una acción por despido ineficaz responde a los principios de celeridad, en la medida en que se resuelve a partir de tres días contados desde la presentación de la demanda. El objetivo es proteger a la madre trabajadora, para que sea reintegrada inmediatamente a su puesto de trabajo.

Con lo dicho, podemos mencionar que, las reformas en el campo laboral deben apuntar hacia el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, en especial, de los grupos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad. En el Ecuador, las reformas planteadas a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar son un avance que busca la coherencia del texto constitucional y todo el sistema normativo infra constitucional. Entre otras cosas, se garantizan medidas de protección para las mujeres embarazadas, y aquellas en condiciones asociadas a la maternidad.

⁴⁴ Código Orgánico General de Procesos, 2017, art. 333.

⁴⁵ Código del Trabajo, 2017, art. 188.

⁴⁶ *La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.* Código Orgánico Integral Penal, 2015, art. 282.

6. Bibliografía

- Acevedo, D., “Género y Políticas de Protección Laboral”, *Salud de los Trabajadores*, Universidad de Carabobo, Venezuela, 2012, n. 2, julio – diciembre, pp. 167-177.
- Bedoya, H., *Normas Internacional de Trabajo: Módulo de aprendizaje autodirigido plan de formación de la Rama Judicial*, Consejo Superior de la judicatura, Colombia, 2008.
- Cabanellas, G., *Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual*, Tomo 2, Buenos Aires, Eliasta, S.R.L., 1979.
- Chamba, M., “Principios y derechos laborales de una trabajadora: entre la Constitución y la Corte. Análisis de la sentencia No. 009-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador”, *Foro Revista de Derecho*, UASB-Ecuador, n. 19, 2013, p. 107-127.
- Estrada, J., *Una mujer Total, Matilde Hidalgo de Procel, biografía y poemario*, Loja, Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión, 2015.
- León, M., *Políticas neoliberales frente al trabajo femenino, Ecuador, 1984-1988*, s.l.i., Clacso, s.a.
- Osejo, L., *Protección de las mujeres trabajadoras*, Ponencia presentada en el II Encuentro de Salas Laborales de Centroamérica y República Dominicana, Antigua, Guatemala, 28 y 29 de junio del 2012.
- OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, 2ª ed., Ginebra, 2008.
- OIT, *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 1919 (Núm. 3).
- OIT, *Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)*, 1952 (Núm. 103).
- OIT, *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981 (Núm. 156).
- OIT, *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 2000 (número 183).
- OIT, *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, 1952 (número 102).
- OIT, *Informe mundial sobre salarios 2016/2017, la desigualdad salarial en el lugar del trabajo*, Ginebra, 2017.
- OIT, *La igualdad de género como eje del trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe VI*, 2009.
- OIT, *Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016*, Ginebra, 2016.
- OIT, *La maternidad y paternidad en el trabajo: informe de política*, 2014.

- OIT, *Presentación resumida del informe: el empleo atípico en el mundo, retos y perspectivas*, Ginebra, 2016.
- Pulla Buele, M., *El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana*, Cuenca Ecuador, Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca, 2016.
- Rojas, A., “Fuero de maternidad: Garantía a la estabilidad laboral”, *Revista de Derecho*, Universidad del Norte, Colombia, n. 19, junio, 2003, pp. 126-141.
- Servicio Nacional de la Mujer, *Informe Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad*, Gobierno de Chile, 2010.
- Revilla Blanco, M.L., “Desigualdades de género”, en Fernández de Soto, G. y Pérez Herrero, P. (coords.), *América Latina: sociedad, economía y seguridad en un mundo globalizado*, Madrid, Editorial Marcial Pons/C Banco de Desarrollo de América Latina/Instituto de Estudios Latinoamericanos (Universidad de Alcalá), 2013.

Web sites

- Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, en marzo de 2017:
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Marzo/032017_Presentacion_M.Laboral.pdf
- Informe de Genero 2016 del Foro Económico Mundial:
<http://reports.weforum.org/feature-demonstration/files/2016/10/EQU.pdf>
- Objetivos de desarrollo sostenible:
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo