



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Trabajo de fin de Carrera titulado:

**NECESIDAD JURÍDICA DE GENERAR UNA REGULACIÓN NORMATIVA
LABORAL PARA MUJERES POR DOLORES MENSTRUALES DENTRO DE
LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

Realizado por:

JHOANA CAROLINA ILGUÁN ACARO

Director (a) del proyecto:

María Fernanda Bastidas Pérez

Como requisito para la obtención del título de:

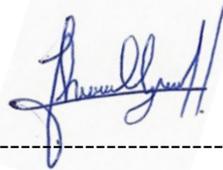
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

QUITO, 20 febrero del 2025

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Jhoana Carolina Ilguán Acaro, ecuatoriana, con cédula de ciudadanía No. 1727099127, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y normativa institucional vigente.



JHOANA CAROLINA ILGUÁN ACARO

C.C.: 1727099127

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



María Fernanda Bastidas Pérez

C.C. 1716380603

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Evelyn Yajaira Andrade Torres

Paola Doménica Jaramillo Coronel

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Evelyn Yajaira Andrade Torres



Paola Doménica Jaramillo Coronel

Quito, 21 de febrero de 2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dashed line. The signature is cursive and appears to read 'Jhoana Carolina Ilguán Acaro'.

JHOANA CAROLINA ILGUÁN ACARO

C.C.: 1727099127

AGRADECIMIENTOS

En el proceso de este trabajo he podido aprender y fortalecer valores que me han convertido en mejor persona y profesional, aprendí a tener paciencia y confiar en mi proceso, confiar en el “para que” de cómo se dan las cosas. Entendí que el éxito está en lo que soy como persona y en lo que tengo a mí alrededor, aprendí a valorarme profesionalmente, a llenarme de experiencia y siempre tener firmes mis valores como persona en el ámbito profesional.

Por todo eso agradezco primero a Dios y a la Virgen Dolorosa por haberme enseñado que para lograr algo hay varios obstáculos; agradezco a mi tutora Mafer Bastidas, que a pesar de que nuestro encuentro fue repentino siempre estuvo para resolver mis dudas y guiarme cuando estaba perdida, resalto su gran pasión por el derecho; agradezco a Esteban Ron y Gaby León quienes fueron los primeros en brindarme tranquilidad en los momentos donde creía que no lograría titularme, por ser siempre la fortaleza de la facultad y de todos los que fuimos parte; agradezco a Martín Dotti quien es mi gran ejemplo a seguir como profesional, fue el profesor que me hizo enamorarme de la carrera y el que me enseñó que para alcanzar el éxito no es necesario el reconocimiento o el dinero, porque lo más valioso y lo que me hace ser exitosa es lo que soy como persona y como con mi carrera puedo hacer de este mundo mejor, me enseñó a no ser egoísta con el conocimiento y a saber que mis valores como persona siempre deben ser firmes en mi carrera y que eso será lo que me distinga del resto.

Agradezco a mi padre William Ilguán y a mi madre Cecilia Acaro por formar en mí valores que hacen que el día de hoy sea exitosa, por nunca dudar de mis capacidades y siempre darme la confianza de hacer las cosas. Agradezco a mi tía Charito y mi tío Byron quienes han sido parte importante para que siempre salga de los momentos difíciles, han sido mi apoyo y amigos.

Agradezco a Coco quien ha sido mi compañera inseparable, la que ha estado día y noche escuchándome hablar del mismo tema mil veces y siempre estar feliz por mí.

Valoro a cada persona que estuvo en estos 4 años porque gracias a todos puedo decir que soy una gran profesional.

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación me lo dedico a mí, porque, a pesar de todos los obstáculos que tuve he logrado finalizar con éxito este proceso, por no haberme rendido y por confiar en mis capacidades.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURAMENTADA	1
DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	2
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
DEDICATORIA.....	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I	15
CAPÍTULO II	35
CAPÍTULO III	45
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Palabras clave: dismenorrea, mujeres, dolores menstruales, reforma normativa.

En el presente trabajo de titulación abarcaremos la necesidad jurídica de generar una regulación normativa laboral para mujeres por dolores menstruales dentro de la legislación ecuatoriana, en la que se realizará una propuesta normativa al Código del Trabajo para garantizar la aplicación correcta y resolver el problema jurídico, mismo que, consiste en una laguna normativa.

Para justificar este estudio se necesita identificar y abordar la carencia de normativa laboral en temas de mujeres, garantizando que la licencia menstrual se maneje de forma justa. El problema tiene relevancia por su impacto social en la vida laboral de las trabajadoras y en su desenvolvimiento en un buen ambiente de trabajo, es por esto que se propone una reforma normativa en la que se tengan criterios específicos para la aplicación de la licencia menstrual.

Para este trabajo se ha realizado el análisis del tratamiento de la institución jurídica en otras legislaciones, para este caso, España y México, en las que la institución jurídica se hace presente y configura el tratamiento y la importancia de la misma. Con este trabajo se busca un equilibrio en los derechos de las trabajadoras en base a su realidad como mujeres con dismenorrea secundaria; la propuesta normativa pretende dar un ambiente laboral justo a las mujeres trabajadoras, ajustando las condiciones laborales acorde a su anatomía y necesidades.

ABSTRACT

Key words: dysmenorrhea, women, menstrual pain, regulatory reform.

In this degree work we will cover the legal need to generate labor regulations for women due to menstrual pain within Ecuadorian legislation, in which a regulatory proposal will be made to the Labor Code to guarantee correct application and resolve the legal problem, which consists of a regulatory gap.

To justify this study, it is necessary to identify and address the lack of labor regulations on women's issues, guaranteeing that menstrual leave is handled fairly. The problem is relevant due to its social impact on the working life of workers and their development in a good work environment, which is why a regulatory reform is proposed that has specific criteria for the application of menstrual leave.

For this work, the analysis of the treatment of the legal institution in other legislations has been carried out, in this case, Spain and Mexico, in which the legal institution is present and shapes its treatment and importance. This work seeks a balance in the rights of workers based on their reality as women with secondary dysmenorrhea; The regulatory proposal aims to provide a fair work environment for working women, adjusting working conditions according to their anatomy and needs.

INTRODUCCIÓN

Tema: Necesidad jurídica de generar una regulación normativa laboral para mujeres por dolores menstruales dentro de la legislación ecuatoriana.

Problema Jurídico

- Tipología del problema jurídico: El presente problema jurídico a tratar, es una laguna normativa, entendiendo que se reconoce a la institución jurídica pero no tienen regulación en la normativa.
- Justificación del problema jurídico: El análisis y el planteamiento de la posible solución al problema jurídico, tendrá como enfoque principal la identificación de la institución jurídica, que es, la licencia menstrual; al tener una laguna normativa podemos constatar que puede existir una vulneración a los derechos de las trabajadoras, dentro del Código del trabajo existen articulados en los cuales se establece las obligaciones de los empleadores, mismos que buscan garantizar un buen ambiente de trabajo y brindar todos los utensilios para el desarrollo de las actividades. La mujer al ser anatómicamente diferente al hombre, requiere de adaptación de las normas para su seguridad jurídica, seguridad en el trabajo, estabilidad laboral y de más.
- Relevancia del problema jurídico y prospectiva del aporte: La relevancia del problema jurídico se basa en garantizar derechos fundamentales para el buen desarrollo de un trabajo, como lo es la salud, la igualdad de género, bienestar laboral, entre otros; es importante que las leyes estén acorde a las necesidades que tiene la sociedad y sean progresivas con la finalidad de dar cumplimiento a los derechos de las trabajadoras.
- El aporte prospectivo que tiene el presente trabajo de titulación es desarrollar una reforma normativa que tenga como base el análisis social y laboral en función de las necesidades de las trabajadoras menstruantes y de las trabajadoras que tienen dismenorrea secundaria en grado incapacitante.

Objetivo General: Analizar la implementación de la regulación normativa laboral para mujeres por dolores menstruales dentro de la Legislación ecuatoriana.

Objetivos Específicos:

- Objetivo específico 1:

Conocer los conceptos y el tratamiento jurídico que se ha dado a los conceptos de sujetos de derechos: mujeres, régimen laboral, derecho a la salud; como base para la comprensión de la necesidad de una regulación normativa específica.

- Objetivo específico 2:

Comprender la naturaleza y alcance de los sujetos de derechos: mujeres y regulación laboral respecto de los efectos de los dolores menstruales y su derecho al trabajo y a la salud e higiene.

- Objetivo específico 3:

Comprender el alcance de los sujetos de derechos: mujeres y regulación laboral en el derecho comparado y plantear una propuesta para su aplicación en el proyecto de reforma al Código del Trabajo con relación a la incorporación de la regulación normativa laboral para mujeres por dolores menstruales.

Metodología General

- Metodología fase 1: Para la presente investigación de este trabajo de titulación se aplicará la metodología descriptiva de principio a fin con la determinación de un problema jurídico empírico, aplicable a lo teórico, utilizando técnicas de: inteligencia normativa, marco teórico, investigación bibliográfica y derecho comparado.
- Metodología Fase 2 específica: Vamos a aplicar una metodología de investigación jurídica apegada al autor Reynaldo Tantaleal Odar, en su obra “Metodología de Investigación Jurídica” del año 2019, que cuenta con tres

mecanismos de investigación: teórico, empírico y tecnológico; este trabajo asimilará dos de ellos.

1. El teórico, a través del cual se realizará un encuadre de las instituciones jurídicas relevantes, a una teoría o doctrina aplicable históricamente.
 2. Se justificará el problema jurídico a través del empirismo; el estudiante describe el origen de su problema jurídico desde la experiencia (personal/pre profesional, casuística emblemática/alertas de opinión pública).
 3. Se descarta la metodología tecnológica propuesta por el autor, ya que, se hace referencia a desarrollo de textos normativos, lo que será tratado independientemente por el estudiante en este trabajo.
- Metodología Fase 3: Solución del problema jurídico; se aplican dos tipos de metodología: desarrollo normativo técnico de nivel legal y reglamentario y subsidiariamente la aplicación del litigio estratégico: la activación del aparato judicial de un estado para el reconocimiento o modulación de un derecho, es decir dotar de contenido.
 - Metodología Auxiliar Fase 4: Derecho Comparado. Utilización referenciada de legislación comparada en estudio de la institución jurídica central a través de la variable jurídica de adaptación.

Delimitaciones

- Territorial: el presente trabajo de investigación tendrá una limitación territorial regida únicamente al ámbito nacional, en la cual estableceremos el estado actual de las instituciones jurídicas en el Ecuador, tomando como referencia las mismas instituciones jurídicas en el marco del derecho comparado.
- Voluntaria: Se limitaran la exploración en derecho comparado a un mínimo de 2 países y máximo 4 países para revisar el ejercicio de derecho comparado y adaptación de la institución jurídica.

Solución del problema jurídico

Para la solución del problema jurídico se realizará una reforma normativa al Código del Trabajo en la cual se regule la licencia menstrual a mujeres menstruantes con dismenorrea secundaria en grado incapacitante y el acceso a productos de higiene menstrual para todas las trabajadoras menstruantes.

DESARROLLO DE LA INTRODUCCIÓN

Dentro del presente trabajo de titulación se abordará el tema “Necesidad jurídica de generar una regulación normativa laboral para mujeres por dolores menstruales dentro de la legislación ecuatoriana”, tema que se tratará desde lo histórico hasta la actualidad social que vivimos, con el fin de poder entender la necesidad de esta institución jurídica en nuestro marco normativo actual.

Comenzaremos entendiendo las diferencias físicas y psicológicas que tiene la mujer, sus procesos naturales como mujer, sus cambios y como esto afecta el día a día de las mujeres. Desarrollaremos el tema de la menstruación como algo normal dentro de las actividades cotidianas que tienen una mujer fértil, buscando que el tabú sobre este tema sea normalizado.

Encontraremos la cronología normativa sobre el reconocimiento de la mujer en la normativa ecuatoriana como sujeto de derechos. Este reconocimiento tiene nacimiento en 1924 con el primer sufragio en elecciones electorales a nivel de Latino América, siendo así, uno de los pasos más importantes en temas de igualdad y dando paso a una lucha interminable por la busca de derechos e igualdad.

Se presenta normativa, doctrina y jurisprudencia en torno al sujeto de derechos que se trata en este análisis, con razón de dar importancia y realce a la institución jurídica y justificar su aplicación en la propuesta de reforma normativa al Código del Trabajo. Dejando como precedente este análisis para futuras luchas en busca de mejoras laborales y reconocimiento de nuevas instituciones jurídicas.

CAPÍTULO I

RÉGIMEN LABORAL, SUJETO DE DERECHOS: MUJERES Y DERECHO A LA SALUD

1. Sujetos de Derechos: Mujeres

1. Mujeres: Sujetos de Derechos

La evolución de los derechos de las mujeres ha sido un proceso largo, complejo y de lucha constante, siendo así que las mujeres en Grecia eran consideradas únicamente para funciones dentro del hogar y situadas en inferioridad que los hombres. En Roma, algunas mujeres de la élite tenían más libertades, pero no derechos legalmente reconocidos. La posición de las mujeres en Europa dependía de su región o clase social. Algunas mujeres de la nobleza tenían influencia y poder; pero, la gran mayoría de mujeres eran subordinadas a los hombres limitando así sus derechos.

Igualmente, la mujer latina en condición de derechos ha tenido una evolución histórica muy complicada. En la República del Ecuador en 1830 las mujeres no tienen derechos civiles ni políticos, estando bajo la tutela de esposos o padres, en el transcurso de los años por la búsqueda de sus derechos, la mujer ecuatoriana consiguió en 1924 en Loja que Matilde Hidalgo de Procel sufragara en una elección nacional, siendo así que el Ecuador fue el primer país a nivel de América Latina que reconoció el derecho al sufragio de las mujeres. En 1967 la Ley de Amparo Laboral dispone la igualdad salarial y protección de maternidad; sin embargo, con la nueva Constitución del Ecuador se establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación en razón de género.

En 1997 es aprobada la ley contra la Violencia y la Familia, estableciendo medidas para prevenir y sancionar la violencia doméstica, al igual que Código Orgánico Integral Penal (COIP) que fue aprobado en 2014 el cual contiene sanciones más severas en delitos de femicidio y violencia de género, consecuente a esto en el 2018 se aprueba la Ley Orgánica

Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en busca de protección y atención a las víctimas de violencia.

Es importante mencionar la Constitución de 2008, ya que la misma refuerza los derechos a las mujeres; es así, que se reconocen derechos sexuales y reproductivos, teniendo una vida libre de violencia y paridad de género en la vida política; siendo esto uno de los grandes hitos constitucionales alcanzados en primer lugar por Ecuador y, significa un hito a nivel de América Latina.

Históricamente, las mujeres han enfrentado barreras para acceder a sus derechos fundamentales, incluido el derecho a la salud, debido a roles secundarios impuestos y la falta de autonomía en sus decisiones, siendo los movimientos feministas, muy importantes para lograr avances significativos, mejorando la calidad de vida y el acceso a servicios reproductivos y atención médica adecuada. Según Davis (1944), "la salud de las mujeres no es solo un asunto médico, sino también un asunto de justicia social", en este aspecto, Foucault (2007) manifiesta que "el cuerpo de la mujer ha sido históricamente un campo de batalla en la lucha por el poder"; destacando así ambos autores la desigualdad de género.

La mujer por su naturaleza nace teniendo cromosomas XX lo que genera una diferencia en hormonas y proteínas. Las mujeres presentan una gran presencia de ritmos hormonales o conocidos como estrógeno, este es el causante de que existan diferencias significativas entre el sexo masculino y femenino como lo es la parte física, neurológicas, cerebrales, hirsutismo, peso, altura, masa ósea y muscular, glándulas sudoríparas, percepción sensorial, boca, laringe, corazón, pulmones y los más importantes los genitales. (Castillero, 2017)

Una de las principales diferencias biológicas entre el sexo masculino y el femenino es la menstruación, también conocida como menarquia, que generalmente comienza alrededor de los 12 años. Este proceso implica la contracción del útero para expulsar la membrana que lo recubre, conocida como endometrio. De acuerdo a lo que menciona el sitio web Kern Pharma (2022) cada mes el endometrio se engrosa para recibir un óvulo fecundado;

si no ocurre la fecundación, este tejido se desprende y es expulsado fuera del cuerpo mediante la secreción de prostaglandinas, provocando estas sustancias químicas contracciones uterinas, similares a las del parto, pero de menor intensidad, que pueden resultar dolorosas.

De igual forma, el mismo sitio web menciona que la menstruación puede provocar tanto alteraciones físicas como psicológicas; en el plano físico, los síntomas suelen incluir calambres en la parte baja del abdomen, dolor en la espalda, náuseas, vómitos, diarrea, hinchazón abdominal y dolores de cabeza; mientras que, en el aspecto psicológico, se observan cambios como: cansancio, tristeza, ansiedad e irritabilidad. Estos síntomas varían en intensidad de una persona a otra y, en algunos casos, pueden interferir significativamente con las actividades diarias, lo que subraya la importancia de abordar este tema desde una perspectiva integral y con enfoque en la salud de la mujer.

Los periodos de dolor menstrual denominado “dismenorrea” son considerados como primarios y secundarios, en donde la dismenorrea primaria es el dolor que causa el periodo, mientras que la dismenorrea secundaria es el dolor menstrual que tiene otra causa, como un trastorno de salud, por ejemplo: la endometriosis. El dolor menstrual o dismenorrea primaria dura aproximadamente de uno a tres días, donde los dolores pueden variar de intensidad, siendo imperceptibles, severos y dolorosos, ya que 1 de cada 10 personas experimenta niveles de dolor que pueden afectar sus actividades cotidianas por 1-3 días en cada ciclo (Druet & McWeeney, 2019).

La dismenorrea primaria es el tipo de dolor menstrual más común, mientras que la secundaria está asociada a problemas de salud como la endometriosis, un tejido similar al endometrio que crece fuera del útero, afectando ovarios, trompas de Falopio o la pelvis. También puede deberse a fibromas uterinos, tumores benignos que causan dolor, o adenomiosis, cuando el tejido uterino invade las paredes musculares del útero. Otras causas incluyen la enfermedad inflamatoria pélvica, una infección bacteriana, y la estenosis cervical, donde una abertura uterina estrecha genera dolor. Aunque los calambres menstruales no generan complicaciones graves, pueden afectar significativamente las actividades diarias (Pinkerton, 2023).

1.1.2 Constitución de la República

El artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que la salud es un derecho fundamental garantizado por el Estado, vinculando su realización con otros derechos como la enseñanza, el acceso al agua el empleo son fundamentales para una vida digna. Este artículo garantiza que se pueda acceder a programas de atención integral, que abarcan la salud sexual y reproductiva, basándose en criterios de equidad, calidad y perspectiva de género. Para las mujeres, este reconocimiento es crucial, dado que a lo largo del tiempo han encontrado obstáculos para acceder a servicios de salud que abordan sus requerimientos particulares, sobre todo en situaciones de vulnerabilidad social y laboral.

El artículo 43 da protección a las mujeres embarazadas, garantizando derechos como el acceso sin precio a servicios de salud. Con ello, el gobierno debe facilitar el bienestar después del parto y durante el periodo de lactancia, sancionando cualquier tipo de discriminación. Esto busca reducir la desigualdad que afecta a mujeres especialmente en sectores donde la precariedad laboral aumenta el riesgo de problemas de salud.

Este marco constitucional demanda políticas públicas y servicios que prioricen las necesidades de salud de las mujeres, fortaleciendo su acceso en igualdad de condiciones y promoviendo su bienestar integral en el ámbito laboral y personal. Estos artículos son pilares jurídicos para la implementación de medidas que protejan los derechos laborales y de salud de las mujeres en Ecuador.

1.1.3 Doctrina

De acuerdo a (Parra, 2008) el género es una construcción social derivada de la diferencia sexual, que incluye mitos, estereotipos y normas sobre lo masculino y femenino, presentados como roles "inmutables". La perspectiva de género analiza cómo contextos, instituciones y organizaciones perpetúan estos discursos en ámbitos legales, culturales,

económicos y políticos. En este marco, el derecho a la salud requiere una revisión crítica de los discursos relacionados con el cuerpo, la sexualidad y la subjetividad, elementos que afectan directamente la construcción y garantía de los derechos de las mujeres.

De igual forma (Facio, 2014) en mención a la declaración de Viena de 1993, hace mención del reconocimiento de los derechos de las mujeres los cuales son derechos humanos, logrando establecer un marco para abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos, incluido el laboral. Sin embargo, como destaca la autora, persisten estructuras androcéntricas que excluyen las necesidades específicas de las mujeres, especialmente en el acceso a la salud y en el ámbito laboral, donde este último se traduce en desigualdades como: la falta de protección durante el embarazo, la ausencia de políticas de salud reproductiva y unas condiciones laborales desfavorables; por lo que el garantizar la transversalización de género en las normativas es esencial para promover la equidad y eliminar discriminaciones.

En este mismo aspecto, (Díaz et al., 2011) elaboran un análisis de los derechos de las mujeres desde la perspectiva de género resaltando la importancia de transversalizar este enfoque en la administración de justicia, promoviendo igualdad y no discriminación en el acceso a derechos fundamentales como la salud y el trabajo, ya que de acuerdo a los autores, las relaciones de poder, los estereotipos y el lenguaje sexista en el ámbito legal perpetúan desigualdades estructurales, por lo que, para garantizar equidad, es necesario incorporar herramientas interpretativas basadas en estándares internacionales, reconociendo las necesidades específicas de las mujeres, para que se exija decisiones judicialmente relacionadas a la perspectiva de género, aumentando el principio de igualdad y justicia.

1.1.4 Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

Los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos son necesarios para proteger derechos de las personas y de una sociedad, en especial de grupos excluidos, que para el análisis de este documento, son las mujeres. Los tratados, convenios nos demuestran el compromiso que se tiene con la sociedad a nivel internacional, ya que, para esto se

consideran principios como la justicia, dignidad y la igualdad. Para este análisis se considera los criterios internacionales que ayudan asegurar los derechos de las mujeres como servicios de salud e igualdad en todos los ámbitos, tomando uno de los más importantes que es el ámbito laboral.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), en el artículo 1 da la definición de discriminación a las mujeres, entendiéndose como cualquier tipo de exclusión que esté basada en el género. Como artículo importante y relevante para este análisis está el artículo 11 en el que debe garantizar condiciones laborales justas. En el artículo 12 de la misma Convención se enfoca en el derecho a la salud, haciendo que todos los Estados que son parte garanticen el acceso a la salud para así eliminar cualquier tipo de discriminación que se pueda dar.

En los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), N. ° 111 de la OIT (1958), resalta la discriminación en ámbitos laborales, en su artículo primero destaca la importancia de crear procesos que ayuden a la eliminación de discriminación por distinción de género, mismos que afecten las oportunidades de trabajo o similares relacionados al trabajo.

Con relación a la salud tenemos la Recomendación General N. ° 24 del Comité CEDAW (1999), misma que nos establece a todos los Estados parte que garanticen servicios de salud y que estos mismos deben ser de alta calidad y accesibles. Esto toma fuerza, ya que, se debe tomar mayor precaución en programas de salud relacionado a las mujeres, a la prevención y violencia de género.

1.1.5 Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Dentro de los fallos de la Corte, toman fuerza para este análisis los fallos que refuerzan la garantía de derechos de las mujeres, por esto es que a continuación se detallan casos relevantes relacionados a mujeres y vulneración de derechos que han tenido dentro de los ámbitos laborales y de salud. El caso Artavia Murillo y otros contra Costa Rica (2012), que se da por "Fecundación in Vitro, el Tribunal valoró la existencia de la prohibición de la fecundación in vitro dentro del país, determinando que la prohibición de la fecundación

in vitro vulneraba derechos hacia la integridad, la vida privada y familiar, es así que, este fallo se vuelve relevante para los derechos reproductivos de las mujeres.

El caso de Mujeres que Sufrieron de Tortura Sexual en Atenco contra a México (2018), el Tribunal fallo a favor de las mujeres, encontrando a el Gobierno de México culpable por la detención arbitraria y por la tortura sexual que fue llevada a cabo por la policía. El fallo resalto la responsabilidad de México en efectuar acciones que eviten la violencia sexual realizada por representante del Estado, determino de igual forma la compensación total para las víctimas e implicando medidas para evitar la repetición de este actuar.

Estos fallos nos ayudan a mostrar el gran compromiso que tiene la Corte IDH hacia la protección y promoción de derechos de las mujeres, marcando antecedentes importantes sobre violencia de género y así, ayudando a promover y garantizar ambientes libres de discriminación y violencia en ambientes laborales, creando mejores relaciones laborales para las mujeres.

1.2 Régimen Laboral

1.2.1 Definición

El Régimen Laboral es un cuerpo normativo en el que se engloban los principios y normas que nos ayudan a regular la relación entre los empleadores y trabajadores, estas normas contienen las obligaciones y derechos de ambas partes, dentro de estas están los tipos de contratación, la jornada laboral, remuneración, condiciones de trabajo, seguridad social, mecanismos de resolución de conflictos y de más. Este régimen laboral puede ir variando con la legislación de cada país, según sus realidades sociales, económicas y culturales.

1.2.2 Código del Trabajo

En el Código de Trabajo del Ecuador se puede encontrar los siguientes artículos, mismos que son importantes para regular las relaciones laborales en el territorio. A continuación,

se presentan algunos artículos y su análisis. En el artículo 4 se habla de que el trabajador tiene derechos que no puede renunciar, así haya alguna estipulación de irrenunciabilidad de sus derechos (Congreso Nacional, 2020). De esta manera se garantiza que los trabajadores no sean vulnerados, es decir, explotados, maltratados o privados de beneficios como la salud y una jubilación digna, los cuales permiten que el ser humano goce de una vida y una vejez digna.

Por medio del artículo 8 se define que el trabajador es la persona que presta sus servicios o realiza una obra. Mientras que en el artículo 9 se dice que el empleador es la entidad o persona quien recibe el servicio prestado (Congreso Nacional, 2020). Es importante que se establezcan las definiciones de trabajador y empleador ya que de esto dependen los derechos y responsabilidad de las partes, de tal manera que se pueda legislar sin vulnerar los derechos de los involucrados.

Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Art. 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo.

Art. 12.- Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de esta estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 18.- Contrato escrito. - El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare. Este documento es el respaldo de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, en el mismo se establecen temas de horarios, remuneración, entre otros.

1.2.3 Doctrina

El Doctor González y otros (2020) por medio de su publicación “EL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO” manifiesta que el trabajo es una función social que busca satisfacer necesidades como alimentación, salud, educación y vivienda, por lo cual el Estado es el encargado de proteger y garantizar el derecho al trabajo.

De acuerdo al autor, el trabajo es una necesidad de todo ser humano para poder cumplir con todas sus necesidades, por esa razón a través de la Constitución de la República se garantiza la protección y goce del derecho al trabajo de todas las personas mayores de dieciocho años de edad, de tal manera que no se vulnere a los niños y adolescentes que tiene el derecho a gozar de una infancia digna.

El Doctor Leónidas Aguilar (2011) manifiesta que la relación laboral es un lazo jurídico entre el trabajador y empleador por un tiempo determinado en un contrato los cuales se encuentran en la obligación de cumplir con las cláusulas estipuladas mismas que deben estar acorde a la legislación laboral que las rige. En el Código de Trabajo se estipula que los derechos de los trabajadores son irrenunciables además de las obligaciones de ambas partes para que la relación laboral se desarrolle en armonía provocando beneficio mutuo sin la necesidad de violentar los derechos de las partes involucradas.

Castro (2019) en su investigación denominada “Los riesgos del trabajo y las obligaciones del empleador” menciona que los riesgos laborales son los accidentes o enfermedades que se producen por alguna actividad laboral, para lo cual es necesario implementar capacitaciones de prevención y cuya obligación del empleador es proporcionar información y la seguridad social para hacer frente a la emergencia.

Es responsabilidad de los empleadores establecer un equipo encargado de identificar los posibles riesgos laborales y las medidas para prevenirlo, esto con el objetivo de evitar posibles accidentes o enfermedades que desencadenan en condiciones irreversibles. Para evitar se debe implementar medidas como: capacitación periódica a los trabajadores hacer de riesgos laborales, señalización, dotación de equipo de seguridad, entre otros.

1.2.4 Jurisprudencia

En el Juicio No. 102432022200028 (2022) de Primera Instancia se trata la acción de protección solicitada por una mujer por vulneración del derecho de seguridad jurídica, derecho a la estabilidad laboral y derecho al trabajo. A lo cual la jueza falla a favor de la accionante y además recalca que las mujeres embarazadas se encuentran protegidas por la constitución y la jurisprudencia del país, se presume discriminación de una mujer despedida durante su embarazo, licencia de maternidad o periodo de lactancia. También manifiesta que las personas tienen derecho a ser tratadas con igualdad y sin

discriminación, las mujeres tienen derecho al acceso al trabajo y a permanecer en el cómo cualquier otro trabajador.

De acuerdo al juicio detallado anteriormente se pudo evidenciar que la mujer embarazada o en periodo de lactancia es reconocida como una persona con vulnerabilidad la cual debe ser protegida por la normativa nacional e internacional, con el objetivo de evitar un despido por su condición poniendo en riesgo la salud de la mujer y su familia además de la estabilidad económica de su hogar.

En el Juicio No. 17371-2020-03474 (2020) se analiza un caso de despido intempestivo durante la emergencia sanitaria por COVID 19, haciendo uso del artículo 169 numeral 9 del Código de Trabajo el cual trata la terminación de la relación laboral por fuerza mayor o caso fortuito. A lo cual la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha ordena el pago de la liquidación correspondiente al 5% del total y honorarios profesionales de la defensa del accionante. Ese fallo lo hace admitiendo que la accionante tiene el derecho a recibir los valores que le corresponden producto de la indemnización por despido intempestivo y desahucio.

Durante la emergencia sanitaria se pudo observar muchos casos de despido intempestivo atribuidos al bajo movimiento de la economía, sin embargo es derecho del trabajador recibir lo establecido en el Código del Trabajo, es decir en caso de despido intempestivo el trabajador debe recibir el monto económico de acuerdo a las utilidades de la empresa, el tiempo de dependencia laboral entre otros, de esta manera se garantiza que el trabajador tenga su recompensa a tantos años de dedicación a su trabajo y además se le proporciona el medio económico para que pueda subsistir mientras encuentra otro trabajo o ingreso económico.

1.2.5 Legislación comparada

El Ecuador y El Salvador son dos países en los cuales existe mayor cantidad de disposiciones con respecto al trabajo, en el Ecuador a través del artículo 333 de su constitución se garantiza el trabajo de las mujeres al reconocer que el trabajo doméstico es una labor productiva no remunerada (Asamblea Nacional, 2008). Mientras que en el artículo 42 de la Constitución de El Salvador trata el trabajo y seguridad social y proporciona a la madre trabajadora el derecho al descanso pre y post parto además de la conservación de su empleo (Asamblea Constituyente, 1983).

Por otro lado, en el artículo 75 numeral 23 de la Constitución de Argentina no ofrece garantías especiales a la mujer trabajadora, en materia de seguridad social sólo proporciona a la embarazada y lactante un régimen especial. Además, en el mismo artículo, pero numeral 22 garantiza la no discriminación hacia la mujer por medio de la incorporación del Convenio de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación con la Mujer (CEDAW) (Congreso General Constituyente, 1994).

Desde la Constitución de 1999 de Chile en su artículo 1 se establece que todos los habitantes tienen igualdad de oportunidades (Cámara de Diputados, 1999). De igual forma en la Constitución Nacional de Costa Rica por medio de su artículo 71 se protege de forma especial a las mujeres u menores de edad en las actividades laborales acogido a los principios de la CEDAW con el objetivo de promover la igualdad de derechos y responsabilidades entre los cónyuges, además de garantizar la no discriminación a la mujer en cargos políticos (Asamblea Nacional Constituyente, 1949).

El artículo 54 de la Constitución de Uruguay es la única indicación que establece que el trabajo de las mujeres y los menores de dieciocho años se encuentra reglamentado y limitado, pero no se brinda mayor especificidad con respecto al trabajo femenino, relaciones de dependencia o relaciones civiles de trabajo. (Asamblea General Constituyente, 1967).

Se puede observar que en las normativas los países usan un lenguaje neutro, en la Constitución de Ecuador se puede evidenciar como detalla a hombres y mujeres. Las

constituciones tienen el objetivo de garantizar la equidad e igualdad de oportunidades, sin embargo, es necesario que incorporen más artículos donde se evidencie el compromiso por elevar la condición de la mujer de tal manera que no se vean vulnerados sus derechos.

1.3 Derecho a la Salud

1.3.1 Definición

El derecho a la salud es un derecho humano fundamental que garantiza a toda persona el acceso a servicios de salud de calidad y en condiciones de igualdad, es el derecho a tener un estado de bienestar físico, mental y social completo. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, esto se define como "el derecho a disfrutar del nivel más alto posible de salud" (OMS, 2023).

1.3.2 Constitución de la República del Ecuador

El artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) señala que el derecho a la salud es un derecho fundamental en el que el Estado se compromete a salvaguardar mediante la implementación de políticas en áreas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales, teniendo el fin de asegurar el "buen vivir" de la población y dejar su claro apoyo por el desarrollo de políticas para la promoción de la salud.

En la Constitución dicta que se tiene la obligación de garantizar el acceso oportuno a programas de salud, salud sexual y reproductiva. Esto involucra a que el Gobierno ofrezca atención de calidad a todos sus ciudadanos, sin excepciones. Principios como la equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética son fundamentales para la correcta obtención de estos servicios, así lo establece el Acuerdo Ministerial 5169. (Ministerio de Salud Pública, 2015). El reconocimiento del derecho a la salud conlleva también la responsabilidad del Estado de llevar a cabo acciones que sean tanto preventivas como de promoción de la salud.

1.3.3 Doctrina

El derecho a la salud es considerado como fundamental para garantizar el derecho de la dignidad y bienestar personal, esto además incluye la correcta implementación de procesos mantenga la disponibilidad de servicios apropiados de salud haciendo que los ciudadanos lleven una vida sana. En nuestra constitución se reconoce el “Buen Vivir” o "sumak kawsay", que refuerza el bienestar y armonía con la naturaleza. (Figuera, 2018).

"El acceso a la salud como un derecho humano en políticas internacionales: reflexiones críticas y desafíos contemporáneos" (Manchola et al, 2017), se explora la definición de salud y sus dificultades. Varios autores dicen que el derecho a la salud es reconocido ampliamente pero que en la práctica este derecho se enfrenta a obstáculos por las políticas gubernamentales y limitaciones financieras.

Hernández, en su obra "Reforma sanitaria, equidad y derecho a la salud en Colombia" (Hernández, 2021), muestra que el derecho a la salud se debe ver como una rama del derecho a la vida. El autor menciona que este derecho se debe prestar a que las personas cuenten con las oportunidades de obtener un nivel de vida óptimo, es por esto que es necesario tener marcos normativos bien definidos que ayuden a los ciudadanos gozar de sus derechos de forma efectiva y eficaz.

La ley Orgánica de Salud del 2006 promueve aspectos interculturales dentro del sistema de salud, asegurando la aceptación de estos servicios en comunidades indígenas y en zonas rurales. Ecuador al ser un país con mucha diversidad, necesita ajustar este servicio de salud a todas las creencias y prácticas de las comunidades, para así, asegurar el acceso a este derecho.

Un aspecto adicional relacionado con el derecho a la salud es su conexión con otros derechos de carácter económico, social y cultural. La investigación de (Ríos, 2017)

denominada “El derecho humano a la salud ante la responsabilidad médico-legal: una perspectiva comparativa” enfatiza que el derecho a la salud necesita ser entendido en un contexto amplio, vinculado con otros derechos que afectan el bienestar completo de las personas.

1.3.4 Jurisprudencia

La Resolución No. 983-18-JP (2021) de la Corte Constitucional trató un tema relacionado a la falta de disponibilidad de los servicios de salud, así mismo sobresale la importancia de que todos los ciudadanos tengan atención médica apropiada, esta decisión denota la importancia de la intervención del Estado para garantizar la infraestructura y capacidad de personal necesario para abarcar con la demanda de salud y poder brindar bienestar a todos los pacientes.

Esta investigación arroja el gran compromiso que tienen las entidades judiciales hacia la protección del derecho a la salud. También recalca la importancia de crear e impulsar políticas que sean efectivas para asegurar el acceso a medicinas y atención de calidad. Aluden relevantes bases para la defensa de derechos de salud en el Ecuador y antecedentes para la protección de los mismos.

1.3.5 Legislación comparada

Para llevar a cabo un estudio comparativo exhaustivo sobre el derecho a la salud en las normativas de España, México y Ecuador, es fundamental tener un conocimiento profundo de los artículos particulares de las leyes que rigen este derecho en cada una de las naciones. A continuación, se amplía la información de los artículos relevantes de las legislaciones de España y México en comparación con Ecuador.

España

Constitución Española

El artículo 43 de la Constitución Española (1978) es fundamental para garantizar el derecho a la protección de la salud, especialmente para las mujeres, al imponer a los poderes públicos la responsabilidad de organizar y tutelar la salud pública mediante medidas preventivas y servicios esenciales, adquiriendo este apartado, una especial relevancia en la protección de la salud sexual y reproductiva de las mujeres, promoviendo el acceso equitativo a servicios médicos y programas educativos en salud, fomentando asimismo una educación sanitaria, el cual, contribuye a la prevención de enfermedades específicas que afectan a las mujeres, y apoya la igualdad de oportunidades en el acceso a servicios esenciales.

Ley General de Sanidad (1986)

En el artículo 1 se destaca la importancia de que la salud sea universal, siendo esencial para que muchas de las mujeres pueda acceder a servicios de salud que estén basados en la igualdad. Así mismo, el Sistema Nacional de Salud tiene que considerar las necesidades de las mujeres, en especial la atención de la salud reproductiva y sexual. Este punto de vista es significativo, ya que, se puede dar tratamiento a las desigualdades existentes, tomando este artículo como base para que se mantenga el nivel de acuerdo a los estándares internacionales de los derechos humanos.

El artículo 3 garantiza que las personas tengan un sistema de salud que sea universal y gratuito, el cual se mantiene por el recaudo de impuestos. De esta manera se eliminan las barreras económicas que han complicado a las mujeres el alcance de servicios de salud vitales. Estas normas aseguran la disponibilidad de servicios como cuidado prenatal, anticoncepción y programas de prevención, garantizando que todas las mujeres, puedan hacer uso de su derecho a la salud sin importar su posición socioeconómica, aportando a la reducción de la desigualdad y promoviendo la inclusión del sector vulnerable de la población.

En el artículo 6 la organización del Sistema Nacional de Salud (SNS) fomenta la asistencia entre las entidades públicas e incentiva a la ciudadanía a ser parte de esto. Con esto se puede garantizar la operación integra de entidades para brindar servicios eficaces y justos, buscando como mayor beneficiaria a las mujeres quienes son las que mayormente enfrentan dificultades para acceder a la atención médica. Esta colaboración de entidades presta el cumplimiento de las políticas, programas de salud sexual e iniciativas de prevención.

El artículo 10 recalca sobre la importancia de garantizar el acceso a servicios de excelente calidad, la dignidad de las beneficiarias y el derecho a adquirir información completa sobre su situación médica. Se incentiva una buena interacción entre los encargados de la salud y las pacientes, esto permite a las mujeres a tomar decisiones informadas para su bienestar y salud reproductiva, reduciéndose las prácticas que las discriminan.

México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)

En el artículo 4 se garantiza el derecho a resguardar la salud, algo fundamental para alcanzar la equidad de género. Con este artículo se atribuye al Estado a mantener políticas y programas públicos que atiendan las necesidades específicas de las mujeres y temas relacionados a ellas. De igual manera recalca la colaboración entre la Federación y los gobiernos estatales, para así lograr que las iniciativas de salud estén sincronizadas y lleguen a ser efectivas, quitando la distinción entre regiones y dando el mismo servicio de calidad a todas las mujeres.

Ley General de Salud (1984)

Se busca asegurar que las políticas y programas de salud sean inclusivos y aborden las necesidades particulares de las mujeres. Al establecer competencias precisas, se fomenta

la puesta en marcha de iniciativas enfocadas en la salud reproductiva, atención a la violencia de género y prevención de enfermedades, garantizando que las instituciones de salud funcionen de forma eficaz y en conjunto para salvaguardar los derechos de las mujeres.

El artículo 6 detalla acciones de salubridad general que incluyen promoción, prevención y atención médica, cruciales para la salud integral de las mujeres, donde se priorizan programas preventivos como campañas de vacunación, detección temprana de enfermedades y educación sobre salud sexual y reproductiva; combatiendo a su vez con este apartado legal, la violencia de género mediante programas de sensibilización y prevención, garantizando una atención oportuna y adecuada a las víctimas, y promoviendo su recuperación integral dentro del sistema de salud.

El artículo 33 establece los servicios básicos de salud que deben estar disponibles para toda la población, incluyendo la atención primaria, vacunación y saneamiento básico, garantizando así para las mujeres el acceso equitativo a servicios esenciales, reduciendo desigualdades estructurales que las afectan sobre todo si se encuentran en condiciones de vulnerabilidad. La atención primaria permite atender problemas de salud comunes, mientras que la vacunación y el saneamiento básico contribuyen a prevenir enfermedades que impactan de manera desproporcionada a las mujeres y sus familias, especialmente en comunidades rurales o de bajos recursos.

El artículo 61 asegura la calidad y seguridad en la prestación de servicios de salud tanto públicos como privados, protegiendo los derechos de las mujeres a una atención digna y profesional, previniendo prácticas discriminatorias o negligentes, como la violencia obstétrica, y garantizar que las mujeres reciban atención médica en condiciones de igualdad y respeto; así como también permite supervisar y regular instituciones de salud para asegurar el cumplimiento de estándares que prioricen la salud y bienestar de las mujeres, contribuyendo a una sociedad más equitativa y justa.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

El artículo 32 reconoce la salud como un derecho fundamental garantizado por el Estado, vinculando su realización con el ejercicio de otros derechos esenciales como el agua, la alimentación y el trabajo, por lo que se puede mencionar que es especialmente relevante para las mujeres, ya que establece la obligación estatal de implementar políticas públicas que respondan a sus necesidades específicas, como la salud sexual y reproductiva, la atención prenatal y la prevención de enfermedades de alta prevalencia, garantizando una red integral de servicios de salud, que promueva la equidad en el acceso a servicios esenciales, eliminando barreras económicas y sociales que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en situación de vulnerabilidad.

El artículo 362 marca que el Sistema Nacional de Salud debe ser accesible a todos los ciudadanos y sin costo, ya que, está diseñado sobre principios de equidad, solidaridad y calidad, garantizando que ciudadanos de escasos recursos y en especial las mujeres tengan libre acceso de servicios de salud, sin que se vean afectadas por sus condiciones sociales o económicas. Los principios de equidad y calidad garantizan que la atención sea adecuada a las necesidades particulares de las mujeres, desde el acceso a métodos anticonceptivos hasta la atención especializada para enfermedades crónicas o relacionadas con la maternidad, pudiendo garantizar un sistema de salud inclusivo, que respalde la protección integral de los derechos de las mujeres en Ecuador.

Ley Orgánica de la Salud (2006)

El artículo 3 establece la salud como un derecho fundamental e irrenunciable, obligando al Estado a garantizar su cumplimiento mediante políticas integrales y equitativas, fomentando así para las mujeres, la creación de iniciativas concretas que respondan a sus requerimientos, tales como salud sexual y reproductiva, cuidado prenatal y lucha contra la violencia de género, con el fin de erradicar desigualdades estructurales, para posibilitar que las mujeres obtengan servicios de calidad y con perspectiva de género.

El artículo 4 enuncia principios como la universalidad, equidad e interculturalidad, esenciales para asegurar que las mujeres, sin importar su origen étnico, estatuto socioeconómico o lugar de residencia, puedan acceder a servicios de salud de calidad. La involucración de la comunidad impulsan que las mujeres participen en la elaboración de políticas públicas que atiendan sus necesidades particulares, además de que la interculturalidad garantiza que los servicios respeten las prácticas y saberes tradicionales, beneficiando en específico a las mujeres de comunidades indígenas y rurales, donde el acceso a la atención sanitaria suele ser restringido.

El artículo 6 establece las bases de la organización del Sistema Nacional de Salud, fomentando la colaboración entre los distintos niveles gubernamentales, garantizando que las políticas y servicios se efectúen a favor de todas las mujeres, en particular aquellas que residen en áreas rurales o en condiciones de marginación. La coordinación garantiza una respuesta eficiente y oportuna a problemas como la mortalidad materna, acceso a métodos anticonceptivos y atención a enfermedades crónicas, promoviendo la igualdad de acceso a servicios esenciales para todas las mujeres.

El artículo 16 define los servicios básicos de salud, como la atención primaria, prevención y control de enfermedades, esenciales para garantizar el bienestar de las mujeres. La atención primaria permite abordar problemas comunes de salud de manera oportuna, mientras que la prevención y el control de enfermedades, como el cáncer de mama o cuello uterino, son fundamentales para reducir las tasas de mortalidad femenina; reforzando este artículo la obligación del Estado de garantizar que las mujeres tengan acceso continuo a servicios de salud integrales y de calidad, independientemente de su condición social o económica.

CAPÍTULO II

REGULACIÓN NORMATIVA LABORAL

2.1 Relación de los Sujetos de Derechos y la Regulación Laboral

Los sujetos de derechos en la regulación laboral son principalmente el trabajador y el empleador. El trabajador es la persona que ofrece su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, mientras que el empleador es quien contrata los servicios del trabajador (Cornejo, 2021). La regulación laboral establece los derechos y obligaciones de ambas partes, garantizando condiciones laborales justas, protección social, salario adecuado, y mecanismos para la resolución de conflictos, asegurando el cumplimiento de normas laborales vigentes.

La regulación laboral es el conjunto de reglas, leyes y reglamentos que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores en un lugar de trabajo (Lasierra, 2018). Estas regulaciones tienen como objetivo establecer las obligaciones de los empleadores, amparando los derechos de los trabajadores y garantizando condiciones justas de trabajo. Los principales elementos para la regulación laboral son: salario mínimo, contratos laborales y derechos colectivos.

Las relaciones laborales en Ecuador se encuentran reguladas por la Constitución del Ecuador, el Código de Trabajo, leyes orgánicas, decretos e instrumentos internacionales que tienen como objetivo el garantizar la protección de los derechos laborales; para ello determinan las obligaciones de empleados y empleadores, además contienen sanciones en caso de incumplimiento.

La relación de los sujetos de derechos y la regulación laboral es importante para comprender cómo se protegen y garantizan los derechos laborales dentro del ámbito legal. Los sujetos de derecho en el contexto laboral son los trabajadores (personas naturales) y

empleadores (personas jurídicas o personas naturales) cada uno de ellos con derechos y obligaciones que se regulan bajo la normativa laboral antes mencionada.

Los trabajadores, poseen derechos reconocidos y protegidos por la normativa laboral vigente, entre estos derechos se incluyen, por ejemplo: condiciones laborales seguras y saludables, percepción de un salario justo y equitativo, protección contra la discriminación, acceso a la seguridad social y el derecho a la sindicalización. Asimismo, los trabajadores tienen responsabilidades, que incluyen llevar a cabo con seriedad las tareas que se les han encomendado y adherirse a las normas internas de la organización, ayudando de esta manera al correcto desarrollo y la legalidad de la relación laboral (Montoya, 2019).

Los empleadores, en su rol como titulares de derechos, pueden ser individuos, empresas, organizaciones o entidades que, dentro del contexto de la relación laboral, deben cumplir con los requisitos legales dispuestos en la legislación laboral. Esto abarca asegurar que existan condiciones laborales seguras, el abono de salarios justos, la incorporación de sus trabajadores al seguro social y la observancia de los derechos laborales esenciales, como, como la prohibición de la discriminación y la salvaguarda contra despidos arbitrarios.

2.1.1 Necesidad Normativa

Existe una imperiosa necesidad de contar con normativas legales que regulen de manera adecuada las relaciones laborales, con el fin de garantizar la estabilidad y equidad entre los sujetos de derecho involucrados. Estas disposiciones legales son esenciales para asegurar que tanto los derechos como las obligaciones de trabajadores y empleadores se respeten de manera equitativa. En este sentido, se destacan ciertos aspectos fundamentales que únicamente pueden garantizarse mediante la normativa laboral, conforme señala (Valencia, 2020) fortaleciendo así el marco jurídico laboral.

- Derechos de los trabajadores: percibir un salario mínimo de manera mensual, trato igualitario, seguridad laboral, vacaciones, fondos de reserva, décimo tercero, décimo cuarto, entre otros. Con la regulación de una normativa se asegura el respeto a estos derechos y brinda las herramientas para dar cumplimiento de los mismos.
- Obligaciones de los trabajadores: puntualidad, respeto a los miembros de su ambiente laboral, desempeño eficiente de las actividades encomendadas, cuidado de los implementos de trabajo y respeto a las normas de la empresa. Obligaciones que son básicas para que la relación laboral no sea afectada y se mantenga duradera.
- Derechos de los empleadores: se tiene el derecho a administrar la empresa y aspirar que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades laborales para alcanzar los objetivos de la empresa. La normativa legal garantiza que estos derechos se desarrollen con justicia sin abusos ni arbitrariedades, y garantizando la libertad de desarrollo de actividades legales.
- Obligaciones de los empleadores: garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad, pago puntual de los salarios, proporcionar un ambiente de trabajo saludable y seguro; respetar los derechos laborales de los trabajadores y en caso de cambios en el contrato o despidos regularlos bajo dicha normativa laboral, presentar la información correspondiente que sea solicitada por la entidades.
- Contratos laborales: estos deben ser claros, justos y explícitos en cuanto a su salario, jornada laboral, condiciones laborales y beneficios, para evitar conflictos laborales futuros, por ello, es indispensable que cualquier cambio y mejora sea registrada y legalizada con los diferentes instrumentos y en las plataformas que correspondan.

Además, la normativa debe promover la negociación colectiva y sindicatos para negociar mejoras en los salarios y condiciones laborales además de la resolución de conflictos.

Mediante la normativa se pueden establecer mecanismos pacíficos, justos, respetuosos y legales para resolver conflictos como con la mediación y arbitraje, disputas entre trabajadores y empleadores. Garantiza que los organismos gubernamentales y entidades de control supervisen y den cumplimiento de las leyes laborales protegiendo los derechos de los trabajadores y evitando vulneraciones.

2.1.2 Doctrina

(Pasco, 2012) en su trabajo de investigación denominado “Los derechos laborales inespecíficos” manifiesta que existe la necesidad de una normativa legal para regular la situación laboral y garantizar la no vulneración de los derechos como: limitación de la jornada laboral, derecho a descansar, protección para evitar el despido arbitrario, libertad para formar un sindicato y derecho a la negociación colectiva. Tal como se ha señalado previamente, la existencia de una normativa legal sólida permite establecer un marco jurídico claro y efectivo para la verificación y control del cumplimiento de los derechos laborales.

En la obra "Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral", (Tomaya, 2010) se indica que la normativa que está en vigencia tiene carencia en definiciones y descripciones de las partes de una relación laboral. Este marco legal antiguo llega a generar inseguridad al momento de la interpretación y aplicación de una norma. Esto pone en una visible necesidad de fortalecer y esclarecer la legislación para la correcta regulación de relaciones laborales.

La legislación garantiza que los derechos de los empleados sean tomados con seriedad y que los patrones lleven a cabo sus obligaciones. Asimismo, ante conflictos o litigios laborales, los jueces tienen la capacidad de interpretar y poner en práctica las leyes respectivas, garantizando que las resoluciones judiciales se alineen con el marco normativo vigente y resguarden los derechos de los trabajadores.

2.1.3 Jurisprudencia

2.1.3.1 Corte Constitucional del Ecuador

La Sentencia No. 3-19-JP/20 (2020) trata la arbitrariedad que viven las mujeres embarazadas, con licencia por maternidad y en periodo de lactancia, en este caso presentan una acción de protección por terminación de su relación laboral en el sector público. Como veredicto ordenó la presentación de un proyecto de reforma de ley que promueva el derecho de cuidar a estas mujeres en el ámbito laboral y, también reestructurar el sistema jurídico de acuerdo a los parámetros observados en la presente sentencia.

La mujer presenta condiciones específicas que ponen en riesgo su salud, tal es el caso de un embarazo y su posterior recuperación dependiendo del tipo de intervención médica, por tal se busca garantizar que durante su periodo de vulnerabilidad se encuentre la madre tranquila de poder seguir trabajando mientras está en gestación y durante su tiempo de recuperación, de esta manera la salud de la mujer y de su bebé no se ven en riesgo producto de un despido intempestivo.

En la Sentencia No. 2546-21-JP (2021), una mujer que trabajaba en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como médico, interpone una acción de protección por término de la relación laboral durante la pandemia ya que debía prestar sus servicios durante ese período, pero debido a que tiene VIH fue enviada a su hogar por considerarla un grupo vulnerable, a partir de ese momento el director decidió culminar con sus servicios. La sentencia decide proteger sus derechos a la vida, la salud y trabajo integrándose a su puesto laboral, recalando que estos derechos deben ser protegidos por la legislación ecuatoriana.

La sentencia protege el derecho de esta mujer a conservar su trabajo, tomando en cuenta que, durante la pandemia, debido a su enfermedad se convirtió en una persona vulnerable por lo cual inmediatamente se encontraba con permiso médico. Por esta razón, no se contaba con ella como apoyo en la emergencia sanitaria; sin embargo, esto no justifica que pueda ser despedida de forma arbitraria.

2.1.3.2 Sistema Interamericano de DDHH

En la Corte Interamericana de Derechos Humanos encontramos el Caso “Poblete Vilches y otros Vs. Chile”. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de (2018), en este caso la Corte ratificó que el derecho a la salud se encuentra protegido gracias al artículo 26 de la Convención Americana, este es un derecho independiente en el cual el Estado está en la obligación de proteger mediante la regulación de los servicios de salud, dar disponibilidad, calidad, accesibilidad, no discriminación e igualdad haciendo énfasis a los grupos vulnerables.

El Estado se encuentra en la obligación de garantizar el derecho a la salud en todas sus formas, el acceso, la medicación y el tratamiento que las personas necesiten. Además, debe aumentar recursos tanto humanos como económicos que le permitan dar un mayor apoyo a los grupos vulnerables como tercera edad, comunidades de difícil acceso, enfermedades catastróficas y personas con discapacidad.

En la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ubica el Caso “González Lluy y otros Vs. Ecuador”, sentencia de 1 de septiembre de (2015). La Corte pone en evidencia la vulnerabilidad, discriminación, el aislamiento de la sociedad y las condiciones precarias ocasionadas por la negligencia médica con la cual Talía resultó infectada de VIH. La Corte encontró al Estado ecuatoriano responsable de la violación del derecho a la integridad personal, la no discriminación, al trabajo estable y negligencia médica.

En un hecho que se viene repitiendo a lo largo de la historia, el Estado ha decidido ignorar y evadir la obligación de regular y controlar la negligencia médica, ya que este se convierte en culpable. A los gobiernos de turno les hace falta promover campañas de sensibilidad y no discriminación hacia personas con VIH y sus familias. En un país con un alto índice de pobreza y personas con esta condición; la familia se vio totalmente limitada a salir adelante, la Constitución del Ecuador ampara que el Estado es el responsable de proporcionar igualdad de condiciones, mismas oportunidades y acceso a los servicios, por lo tanto, la CIDH falló en su contra dejando un precedente.

A pesar de los avances normativos, persiste la discriminación de género, afectando a las mujeres en el ámbito laboral y social. Según la Organización Internacional del Trabajo, a nivel mundial las mujeres ganan un 20% menos que los hombres por el mismo trabajo.

Además, se estima que las mujeres realizan al menos 2,5 veces más trabajo no remunerado que los hombres, lo cual refuerza su vulnerabilidad económica (Lexartza, 2019). En América Latina, esta brecha salarial puede llegar al 39,3% para las mujeres sin educación formal, especialmente en zonas rurales, agravando la desigualdad en el acceso a empleos de calidad.

2.1.3.3 Sistema Universal

De conformidad a lo que manifiesta la CIDH en su informe sobre la “Violencia y discriminación de las mujeres en Haití”, se ha determinado que las mujeres sufren discriminación histórica y violencia sistemática en contextos urbanos, institucionales y familiares, por lo que los instrumentos internacionales, como la Convención de Belém do Pará, obligan al Estado haitiano a adoptar medidas diligentes para prevenir y sancionar estas violaciones, pero persisten deficiencias en la implementación de políticas públicas y en la rendición de cuentas, resaltando este contexto, la urgencia de fortalecer los mecanismos legales y sociales para garantizar la igualdad y proteger los derechos fundamentales de las mujeres (CIDH, 2005).

La agresión sexual a las mujeres continúa siendo una cuestión preocupante en todo el mundo. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud en 2021, cerca de una de cada tres mujeres, es decir, el 30%, ha experimentado violencia física o sexual, ya sea por parte de su pareja o de otras personas, en algún momento de su existencia. Esta situación persiste a pesar de los avances legislativos, a causa de factores estructurales que perpetúan la desigualdad de género.

2.2 Regulación Laboral y Mujeres

Dentro del contexto ecuatoriano, en la Constitución y en el Código del Trabajo se encuentran las normas laborales, mismas que, protegen e impulsan derechos de las mujeres y motivan la igualdad de género en el ámbito laboral. El Código del Trabajo es el que trata aspectos laborales y busca condiciones justas de trabajo para hombres y mujeres, algunos de ellos se describen de forma breve a continuación:

1. Salario equitativo

A pesar de que la legislación en Ecuador fomenta la equidad salarial entre hombres y mujeres, todavía existe una notable disparidad en los salarios. Según datos recientes publicados en la Revista Gestión por Ortiz (2024), los hombres continúan ganando más que las mujeres por trabajos de igual valor. Este fenómeno refleja desigualdades estructurales en el mercado laboral, que limitan el acceso equitativo a oportunidades económicas y laborales para las mujeres.

2. Participación en el mercado laboral

En Ecuador, las mujeres enfrentan grandes barreras para acceder a posiciones de liderazgo y dirección, con un bajo porcentaje que ha logrado alcanzar tales cargos. Además, muchas trabajan en condiciones de informalidad o sin remuneración, lo que limita su acceso a beneficios como el seguro social. Esta situación obstaculiza su progreso laboral y perpetúa las desigualdades de género en el entorno laboral.

3. Prevención del acoso y violencia en el trabajo

La regulación laboral en Ecuador aún necesita de normas más específicas para prevenir el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo. Es crucial que se implementen medidas eficaces que garanticen un ambiente laboral seguro, libre de violencia y hostigamiento, a fin de proteger los derechos de los trabajadores y promover un entorno digno para todos (Navas, 2024).

2.3. Derecho a la Salud y Mujeres

El derecho a la Salud es un derecho fundamental protegido por la Constitución del Ecuador (2008) en su artículo 32 el cual garantiza el acceso a los servicios de salud de calidad, equidad de género y no discriminación para garantizar el bienestar físico y mental

considerando a las mujeres, debido a que tienen necesidades diferentes. A continuación, se describe los aspectos importantes que aborda el derecho a la salud en las mujeres:

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2020) garantiza a las mujeres el acceso a servicios de salud, con un enfoque en la salud sexual y reproductiva. Esto incluye la promoción de la igualdad y la no discriminación, asegurando una atención integral para todas. Se busca garantizar que las mujeres reciban cuidados de calidad, tanto preventivos como curativos, en todas las etapas de su vida, velando por su bienestar general y el respeto a sus derechos.

En materia de salud sexual y reproductiva, el Estado proporciona atención prenatal y postnatal para salvaguardar la salud de la madre y el bebé. Además, ofrece métodos anticonceptivos y educación sobre planificación familiar, fomentando la toma de decisiones informadas. Asimismo, se brindan programas de prevención y tratamiento de infecciones de transmisión sexual, en un esfuerzo por reducir los riesgos y mejorar la calidad de vida de las mujeres en Ecuador así se recoge en el informe presentado por la Organización de las Naciones Unidas (2020).

Con respecto a la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan a las mujeres como cáncer de mama y cuello uterino, se debe brindar campañas de prevención, diagnóstico prematuro y el tratamiento de dichas enfermedades. También, se requiere de un cuidado a la salud mental de las mujeres exacerbadas por problemas laborales, cuidado familiar o violencia de género (Calero, 2021).

2.4 Regulación Laboral y Derecho a la Salud

En Ecuador, la regulación laboral y el derecho a la salud están estrechamente vinculados, asegurando que los trabajadores, especialmente las mujeres, se desarrollen en ambientes seguros y saludables. Este método tiene como objetivo asegurar la salud física y mental de los trabajadores, favoreciendo el establecimiento de espacios laborales que honren sus

derechos esenciales, impulsen la equidad en las oportunidades y reduzcan los peligros para la salud en el ámbito laboral.

La normativa sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, publicada por el Ministerio de Trabajo en 2024 mediante el Decreto Ejecutivo N.º 255 el 2 de mayo de 2024, define las obligaciones y derechos tanto de empleadores como de empleados en el contexto de la seguridad en el trabajo. Estas disposiciones aseguran que las trabajadoras disfruten de un ambiente laboral justo y seguro tanto durante el embarazo como después del parto, resguardando su salud y seguridad laboral, en conformidad con los derechos fundamentales establecidos.

El derecho a la salud se garantiza mediante el acceso a servicios de salud de calidad, que incluye campañas de salud sexual y reproductiva. El Ministerio de Salud Pública implementa programas de atención prenatal, postnatal, prevención de enfermedades de transmisión sexual y planificación familiar, asegurando que las mujeres reciban la atención adecuada para proteger su salud y la de sus hijos, conforme a lo estipulado en el Reglamento a la Ley Orgánica de la Salud (2012).

CAPÍTULO III

DERECHO COMPARADO Y NUEVA PROSPECTIVA NORMATIVA

Es importante tener en cuenta la importancia del derecho comparado, ya que, nos ayuda con el sustento y mejora de nuevas normas, siendo así el caso de estudio de este presente documento. Este enfoque permitirá que los legisladores ecuatorianos y todos los que luchan por los derechos laborales de las mujeres, puedan establecer nuevos marcos normativos que sean efectivos, sensatos y estables. Para Ecuador la legislación comparada ayuda con el sustento necesario para poder abordar nuevos desafíos sociales y necesidades jurídicas como lo es la regulación normativa laboral para mujeres por dolores menstruales.

Si bien en el ámbito laboral la mujer ha adquirido más reconocimiento y derechos, es importante entender que la mujer anatómicamente es diferente por lo que se requiere de adaptaciones normativas. Empero, la reforma normativa de esto varía dependiendo del país, así mismo varía su efectividad, desarrollo y práctica entre los trabajadores y empleadores. El derecho comparado nos ayuda a realizar un marco en el que se analicen las diferentes jurisdicciones y cómo han logrado establecer procesos tanto en materia de salud como en materia laboral, esto es importante para tener certeza normativa, seguridad y justicia.

Por último, para la correcta creación de normativa laboral para mujeres por dolores menstruales, se necesita de legislación flexible, segura y adaptable para así tener eficacia en la realidad laboral de las mujeres ecuatorianas. El derecho comparado, en este sentido favorecerá al Ecuador, ya que, se tendrá un enfoque comparativo en el que se proteja derechos de las trabajadoras ecuatorianas en materia de salud y laboral, promoviendo su estabilidad y desarrollo como profesionales y mujeres.

En el presente análisis se tomaron a dos países fundamentales para esta comparación de legislaciones, países en los que ya existe una regulación laboral en el tema de mujeres menstruales, con la finalidad de poder analizar el proceso y aplicación de esta normativa, teniendo así un respaldo, argumentación y demostración sobre la figura laboral que se está analizando.

3.1 México

Como se mencionó en capítulos anteriores es importante destacar la importancia que tiene la legislación de México en el estudio y análisis de este caso, México al ser un país reconocido en la lucha por los derechos de las mujeres en muchos de sus estados, nos demuestra que es factible tener una gestión digna de la salud y en el tema específico de la menstruación.

Tanto la Constitución Política de los Estado Mexicanos como la Ley General de Salud, garantizan la protección de la salud, siendo esto lo primordial para poder llevar a cabo normativas acordes a su realidad social actual y a su vez garantiza su aplicación; México se destaca por establecer y dar cumplimiento a principios esenciales como lo es la universalidad, la equidad y accesibilidad. El Estado tiene un gran compromiso por crear sistemas de salud que sean inclusivos, preventivos y seguros para todos sus ciudadanos, especialmente para los que están en situaciones vulnerables.

México en su legislación ha avanzado mucho en los últimos años, en la defensa de los derechos de las mujeres, destacando por una serie de reformas legales, políticas públicas y movimientos sociales que han buscado promover la igualdad de género y proteger los derechos de las mujeres. México por su lucha se ha vuelto un país latinoamericano ejemplar, buscando una sociedad más justa y equitativa. Siendo así que Colima, Hidalgo y Nuevo León son los primeros en adoptar esta licencia menstrual.

3.2 España

Para el desarrollo de este estudio se hizo anteriormente el análisis de la legislación española y se puede destacar que es un país que aborda sus normas de forma completa, ya que, tiene estructuras sobre el SNS que es el Sistema Nacional de Salud para que se actúe en coordinación con las diferentes administraciones y así brindar seguridad jurídica a sus ciudadanos, además de hacer partícipes a los mismos en temas políticos como es el que se trata en este caso.

España para este análisis nos ayuda con su desarrollo y práctica de normas y políticas en temas relacionados a las mujeres, este país fomenta la información y atención de calidad, promoviendo autonomía, consentimiento y comunicación efectiva con los profesionales de la salud y las pacientes. España es un país clave para el análisis de la legislación sobre derechos de las mujeres, tanto por razones históricas como contemporáneas. Su evolución legislativa, el contexto social y político en el que se desarrolla y la manera en que ha enfrentado desafíos relacionados con la igualdad de género y los derechos reproductivos hacen que sea un referente en muchos aspectos.

España se destaca por tratar temas tabúes como lo era la menstruación y sus ciudadanas se han encargado de demostrar que muchas mujeres sufren dolor menstrual incapacitante, y de cómo no tener la posibilidad de ausentarse del trabajo puede llevarlas a sufrir en silencio, afectando su salud física y emocional, haciendo que esto genere una nueva necesidad social normativa en muchos países del mundo.

Una vez hemos descrito la importancia de México y España en este estudio, es importante conocer la importancia de incorporar esta institución jurídica en nuestro país, Ecuador que es un país con una realidad social distinta a los demás países, pero con problemáticas centrales iguales, como es la realidad social que vive la mujer trabajadora, mujer que física y mentalmente es diferente a los hombres; por lo que, las leyes deben ser aptas para esta realidad laboral. La mujer en edad fértil, es decir mujeres menstruantes, sufren cambios físicos como hinchazón, dolores de espalda, senos sensibles o dolores al tacto, dolores de cabeza y así mismo se tienen cambios mentales como ataques de pánico, sensibilidad emocional e irritabilidad.

Tomando en cuenta los factores que sufren las mujeres de manera mensual, es preciso manifestar la realidad laboral en etapa menstrual, conociendo que muchos empleadores no cuentan con instrumental adecuado para sus trabajadoras como toallas higiénicas, tampones, pastillas para dolores menstruales o compresas calientes, generando una necesidad en las trabajadoras de tener condiciones adecuadas para su trabajo, logrando así trabajos más rápidos, sin complicaciones de desarrollo y bienestar laboral.

3.3 Reforma normativa del CDT para la incorporación de los EFECTOS LABORALES DE LOS DOLORES MENSTRUALES EN LAS MUJERES.

Como se ha mencionado en este documento, la mujer históricamente fue sometida por el patriarcado, teniendo una lucha social por años para poder romper esquemas, procesos y juzgamientos sociales, intentado tener la igualdad de género y condiciones que tienen los hombres. Si se revisa la historia del Código del Trabajo, aprobado en 1938, es una normativa enfocada en los trabajadores de género masculino, esto tiene un sentido social, ya que, en esa época el trabajo y sustento económico recae totalmente en los hombres, por lo que, la normativa estaba enfocada a los mismos.

Para lograr tener el Código del Trabajo que tenemos en la actualidad, se ha visto necesario la lucha de reconocimiento de derechos para los trabajadores, haciendo más justo y más equitativo el trabajo en el Ecuador. Si bien se ha logrado la obtención y el reconocimiento de la mujer como sujeto de derechos, es importante continuar con reformas que hagan que el Código del Trabajo sea más justo para la realidad de las trabajadoras.

Una vez explicada la necesidad de implementar y regular esta institución jurídica es oportuno que se presente esta propuesta de reforma normativa del Código del Trabajo, para así, pretender cubrir la laguna normativa en nuestra legislación ecuatoriana laboral y adaptar estas normativas a la realidad social que viven las mujeres actualmente y para la futura sociedad de trabajadoras.

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), determina como un labor del Estado: “(...) *Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales (...)*”.

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), dispone: “*El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal, base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el*

pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Que, el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), dispone: *“El Estado formulará y ejerce políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas (...)”.*

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), garantiza el derecho a la seguridad jurídica fundamentada en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes;

Que, el artículo 333 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), menciona: *“(...) El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares (...)”*

El Código del Trabajo (CDT) nos regula el marco legal laboral, que se aplica a las relaciones de dependencia, es decir, en relación con los trabajadores y trabajadoras del Ecuador, por esto, se realizará la reforma normativa a articulados establecidos en el CDT, para desarrollar lo siguiente:

CAPÍTULO IV

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

Artículo 42.- Obligaciones del empleador:

8.1. Se proporcionará a las trabajadoras la facilidad de acceso a productos de higiene menstrual adecuado, para la realización de su trabajo, como toallas higiénicas y pastillas para dolores menstruales.

37. Conceder dos días al mes de licencia menstrual a todas las personas menstruantes con dismenorrea secundaria en grado incapacitante, quienes tendrán goce de su sueldo completo y sin que se vea afectado, pago de décimos, antigüedad, vacaciones, fondos de reserva, bonos, liquidaciones y cualquier otro derecho adquirido.

Para que las trabajadoras puedan gozar de este beneficio, deberán presentar el certificado médico de un especialista ginecológico que acredite la dismenorrea secundaria en grado incapacitante.

Artículo 44. - Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador:

n) No beneficiar de la licencia menstrual a las mujeres que presenten el certificado médico que acredite la dismenorrea secundaria en grado incapacitante.

En caso de no beneficiar a la trabajadora, será sancionado el empleador con multas que estarán impuestas conforme el artículo 628 de este Código.

Artículo 45. - Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

k) Para ser beneficiaria de la licencia menstrual se tiene la obligación de presentar el certificado médico acreditado por un especialista ginecológico.

Artículo 46. - Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

k) Falsificar el certificado médico acreditado por un especialista ginecológico para ser beneficiarias de la licencia menstrual mensual.

l) No se podrá adquirir la licencia menstrual si no se presenta el certificado médico acreditado por un especialista ginecológico. En caso de ausencias por parte de la trabajadora, existirán las sanciones pertinentes, establecidas en el reglamento interno.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. El Ministerio de Trabajo será el encargado de dar cumplimiento a la presente reforma.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. En el plazo de noventa (90) días, el Ministerio del Trabajo, en coordinación con las unidades responsables, desarrollarán los procesos internos de acuerdo con lo establecido en esta reforma.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. La presente reforma entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Lo propuesto, está alineado al resguardo del bienestar laboral, el derecho a un trabajo digno, asegurando el bienestar físico y mental de las trabajadoras y garantizando el derecho a la higiene menstrual. Razón por la cual se propone el acceso a productos de higiene menstrual, mejorando su calidad y productividad en el trabajo. Esto evitará que las trabajadoras tengan incomodidades y malestares al momento de realizar su trabajo, minimizando la procrastinación y mejorando la productividad y eficiencia de las trabajadoras.

Respecto a la licencia menstrual, permite a las mujeres ausentarse del trabajo de forma remunerada, debido al padecimiento de enfermedades relacionadas con su ciclo menstrual. Con esta licencia se busca reconocer las necesidades físicas y emocionales de las mujeres con dismenorrea secundaria en grado incapacitante, permitiendo descansar y atender su bienestar sin tener que sacrificar su salud o productividad.

Para brindar seguridad tanto a trabajadoras como empleadores es indispensable que se presente el certificado médico emitido por un especialista ginecológico, con esto se puede respaldar el derecho a una salud menstrual adecuada y al mal uso de esta licencia, por

ende, no se podrá falsificar el certificado médico para ser beneficiarias de la licencia menstrual.

Conclusiones:

- Para este trabajo de titulación se abordó el análisis desde los efectos jurídico que tiene la licencia menstrual en mujeres con dismenorrea secundaria incapacitante en el Ecuador, tomando en cuenta los derechos laborales y su progresión desde la historia, se tomaron perspectivas diferentes para la correcta aplicación de esta institución jurídica en nuestro país, sin que esto afecte a los trabajadores y empleadores.
- Este problema jurídico laboral es considerado un tema controversial tanto socialmente como laboralmente, por ende, es importante que sea abordado con respeto y cuidado. Históricamente esta institución jurídica ha pasado de ser un tabú a ser un tema tratado en importantes asambleas y en varios países a nivel mundial, sin embargo, en Ecuador hay una falta de regulación para esta institución jurídica.
- Con el análisis planteado se puede considerar una licencia menstrual que sea únicamente para mujeres con dismenorrea secundaria en grado incapacitante, ya que, esto ayuda a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras en territorio ecuatoriano, brindarles una mejor calidad de salud menstrual. Al tener esta licencia, las trabajadoras pueden tener un mejor rendimiento laboral y ser más eficaces en tiempo y; de igual forma se considera el acceso a productos de higiene menstrual para trabajadoras.

Recomendaciones:

- Con esta investigación lo que se busca es la posibilidad de implementación de la licencia menstrual y el acceso a productos de higiene menstrual, por esto es importante señalar que, se realice un análisis de impacto social para evaluar como esta propuesta afectaría tanto a trabajadoras como empleadores, y a su vez, los beneficios sociales, económicos y de salud que tendrían las trabajadoras y empleadores.

- Se recomienda que se realicen conversatorios y difusión sobre la higiene menstrual de las trabajadoras en espacios educativos como unidades educativas, universidades e institutos, consiguiendo, concientización, empatía y dejando de lado el tabú de la menstruación. Es importante que esto se realice dentro de las empresas.
- La buena aplicación laboral y social de esta reforma normativa para así lograr convertirla en una herramienta para las mujeres trabajadoras, para mujeres en busca de la equidad y mejora de su higiene menstrual en ambientes laborales, consiguiendo un progreso en derechos de salud en temas laborales y marcando un precedente para futuros derechos relacionados.

BIBLIOGRAFÍA

- Artavia Murillo y otros ("Fecundación in Vitro") vs. Costa Rica, 85/10 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 28 de noviembre de 2012). http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_257_esp.pdf
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Lexis.
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Secretaría General. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- CEDAW. (1999). *La Mujer y la Salud. Recomendación General Número 24*. ACNUR. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1280.pdf>
- CEDAW. (19 de diciembre de 2024). *CEDAW lanzó la Recomendación General 40 sobre igualdad de género*. ONU Mujeres: <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2024/12/recomendacion-general-n40-sobre-igualdad-de-genero#:~:text=La%20RG%2040%20busca%20transformar,para%20influir%20en%20los%20resultados>.
- CIDH. (2005). *El Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación en Haití*. CIDH. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/26144.pdf>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1984). *Ley General de Salud*. Diario oficial de la Federación. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4652777&fecha=07/02/1984#gsc.tab=0
- Congreso Nacional. (2006). *Ley Orgánica de Salud*. Lexis. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Davis, A. (1944). *Women, race y class*. Vintage Books. <https://legalform.blog/wp-content/uploads/2017/08/davis-women-race-class.pdf>
- Díaz, R., Castillo, J., Ortíz, C., Lizzano, A., Calle, M., & Villa, D. (2011). *Los Derechos de las Mujeres y la Perspectiva de Género*. Legis Editores. http://www.mdgfund.org/sites/default/files/GEN_ESTUDIO_Colombia_%20los%20derechos%20mujeres%20y%20persp%20genero.pdf
- Druet, A., & McWeeney, C. (26 de abril de 2019). *Los cólicos menstruales: por qué suceden y cómo aliviarlos*. Clue: <https://helloclue.com/es/articulos/ciclo-a-z/los-colicos-menstruales-por-que-suceden-y-como-aliviarlos>

- Facio, A. (2014). *Los derechos de las mujeres son derechos humanos*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31195.pdf>
- Foucault, M. (2007). *Historia de la sexualidad I*. Siglo XXI. https://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/01/foucault_michel-historia_de_la_sexualidad_i_la_voluntad_de_saber.pdf
- González y otras ("Campo Algodonero") vs. México, 28/07 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 16 de noviembre de 2009). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_160_esp.pdf
- Kern Pharma. (04 de agosto de 2022). *El dolor menstrual: ¿por qué se produce?* Kern Pharma: <https://www.kernpharma.com/es/blog/el-dolor-menstrual-por-que-se-produce>
- Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México, 158/11 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 28 de noviembre de 2018).
- Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. ONU. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organización de los Estados Americanos. (1978). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. OEA. https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración - Número 100*. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) - Número 111*. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Parlamento Español. (1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Parlamento Español. (1986). *Ley General de Sanidad*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-10499>

Parra, O. (05 de enero de 2008). *El derecho a la salud desde la perspectiva de género y de los derechos de las mujeres*. Corte Interamericana de Derechos Humanos: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22089.pdf>

Pinkerton, J. (10 de enero de 2023). *Dismenorrea*. Manual MSD: <https://www.msmanuals.com/es/professional/ginecolog%C3%ADa-y-obstetricia/anomal%C3%ADas-menstruales/dismenorrea?ruleredirectid=755>

Rosendo Cantú y otra vs. México, 36/09 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 31 de agosto de 2010). http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_216_esp.pdf