

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i8.564>

## **Análisis de la regulación del período de lactancia en el Ecuador**

### **Analysis of the regulation of the period of breastfeeding in Ecuador**

Jorge Santiago Solórzano-Rodas  
[jorge.solorzano@psg.ucacue.edu.ec](mailto:jorge.solorzano@psg.ucacue.edu.ec)  
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0002-9419-5093>

Cecilia Ivonne Narváez-Zurita  
[inarvaez@ucacue.edu.ec](mailto:inarvaez@ucacue.edu.ec)  
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0002-7437-9880>

Enrique Eugenio Pozo-Cabrera  
[epozo@ucacue.edu.ec](mailto:epozo@ucacue.edu.ec)  
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0003-4980-6403>

Juan Carlos Erazo-Álvarez  
[jcerazo@ucacue.edu.ec](mailto:jcerazo@ucacue.edu.ec)  
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0001-6480-2270>

Recibido: 12 de noviembre de 2019

Aprobado: 18 de diciembre de 2019

## **RESUMEN**

Se analiza el marco doctrinal, jurisprudencial y la legislación vigente en torno a la protección de la maternidad y el período de lactancia regulado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, partiendo del principio de igualdad y prohibición de discriminación,

el problema radica en la vulneración de dichos principios al existir un tratamiento jurídico diferenciado para las mujeres en período de lactancia que trabajan en el sector privado y las que trabajan en el sector público, por consiguiente, el objetivo de la investigación consiste en analizar la regulación del período de lactancia en el sistema jurídico del Ecuador. La metodología científica empleada se sustentó en el enfoque cualitativo basado en métodos de análisis, síntesis y revisión bibliográfica, lo cual permitió concluir que existen errores evidentes en el marco regulativo laboral, producto de una desigualdad injustificada, existiendo la necesidad imperiosa de una reforma, para alcanzar igualdad de derechos en este tema.

**Descriptores:** Derecho; maternidad; Período de lactancia; Principio de igualdad; Discriminación.

### ABSTRACT

The doctrinal, jurisprudential framework and current legislation regarding the protection of maternity and the period of lactation regulated in the Ecuadorian legal system are analyzed, based on the principle of equality and prohibition of discrimination, the problem lies in the violation of these principles as there is a differentiated legal treatment for breastfeeding women who work in the private sector and those who work in the public sector, therefore, the objective of the research is to analyze the regulation of the period of breastfeeding in the legal system of Ecuador. The scientific methodology used was based on the qualitative approach based on methods of analysis, synthesis and bibliographic review, which allowed us to conclude that there are obvious errors in the labor regulatory framework, product of an unjustified inequality, there is an urgent need for reform, to achieve equal rights on this issue.

**Descriptors:** Right; maternity; Breastfeeding period; Principle of equality; Discrimination.

### INTRODUCCIÓN

El Derecho Constitucional desempeña un papel importante en la organización básica de un modelo de Estado en la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos, con la activación de sus garantías constitucionales frente a las vulneraciones que afecten a sus derechos y, en la conformación de la sociedad en base a la estructura orgánica funcional de sus poderes, que constituyen los pilares esenciales

en la ordenación de un país (Masabanda Analuiza, Aman Llerena, Montero Solano & Javier Analuiza, 2019).

En este sentido, el constitucionalismo ecuatoriano a partir de la Constitución del 2008, transformó su concepción de un Estado de Derecho a un Estado Constitucional de derechos y justicia social (Constitución de la República del Ecuador, 2008)., lo cual, ha permitido pasar de un enfoque normativo general establecido en la Constitución Política de 1998, a un profundo desarrollo de los derechos ya establecidos y, a la creación de nuevos derechos atinentes a las nuevas realidades sociales (Grijalva, 2012).

Por ende, en la actualidad se desarrolla una creciente participación de las mujeres en los ámbitos económicos, sociales y sobre todo laborales, este último ámbito requiere un análisis de la regulación del período de lactancia en el Ecuador, en relación a la protección de los derechos reproductivos de las mujeres que abarcan factores biológicos que poseen un impacto directo en la vida de las trabajadoras desde el embarazo, el parto y la necesidad de amamantar al recién nacido, situaciones que producen una relación tanto del derecho a la maternidad como el derecho al trabajo (Kurcyn, 2004), en la protección jurídica de las mujeres trabajadoras, en cuanto, a su estabilidad laboral, así como, el afianzamiento de sus derechos de asistencia de su hijo antes y después del parto, cuyo contenido jurídico se encuentran sostenido en la Constitución que reviste una categoría de especial importancia y, de gran interés para las mujeres trabajadoras en garantía del derecho a la reproducción (Tamayo Vásquez & Pino Loza, 2019).

A este respecto, la regulación del período de lactancia en el Ecuador, presenta una serie de inconvenientes al momento de aplicar la normativa que se establece tanto en el sector público como en el privado en la consecución de protección especial que debe tener la mujer en su condición reproductiva (Castro y Caballero, 2013), dentro de cualquier ámbito laboral en la que se encuentre, surgiendo de esta manera, un efecto desigual a pesar de encontrarse en circunstancias similares, por esta razón, emerge el problema de como demostrar la vulneración al principio de igualdad y lo prohibición de

discriminación en la lactancia materna, para ello, en esta investigación se realiza un análisis de los derechos que se presumen vulnerados al existir una distinta regulación del período de lactancia en la Ley Orgánica de Servicio Público.

En contraposición con el Código Orgánico de la Función Judicial y el Código del Trabajo, respecto del tiempo establecido para la alimentación del lactante en beneficio de su desarrollo y crecimiento, que conforma la protección en la maternidad en beneficio de las madres trabajadoras. En consecuencia, en la tutela de los derechos de las mujeres trabajadoras, este artículo centra su objetivo en analizar la regulación del período de lactancia bajo el ordenamiento jurídico ecuatoriano como mecanismo de garantía del principio de igualdad y prohibición de discriminación (Guzmán Chávez, 2019).

En efecto, si bien la protección en la maternidad es una tema que afecta a todas las mujeres trabajadoras, tiene una particular importancia para aquellas mujeres que ejercen una actividad laboral bajo un régimen con protección materna limitada frente a las que gozan de una ampliada protección, situación que se reduce a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los derechos que se presumen vulnerados al existir una distinta regulación del período de lactancia contemplada en el Código Orgánico de la Función Judicial, y lo determinado en la Ley Orgánica de Servicio Público?

## **DESARROLLO**

### **Antecedentes y características del período de maternidad y lactancia en el Ecuador**

El reconocimiento de los derechos sociales, culturales y económicos de la mujer, de los que forma parte el derecho al trabajo, ha sido posible gracias a los movimientos sociales y académicos de diferentes disciplinas, que han reclamado la igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación por condiciones relativas al género. Es así, que, en Ecuador con la expedición del Código del Trabajo de 1938, se

inicia la regulación sobre el permiso para el cuidado del recién nacido, estableciéndose conjuntamente con la imposibilidad de despido de la mujer trabajadora por motivo del embarazo, un permiso por maternidad de seis semanas remunerado con el setenta y cinco por ciento del salario, lapsos de quince minutos cada tres horas para la lactancia, entre otros beneficios (Código del Trabajo, 1938).

Ahora bien, con la expedición del Código de Trabajo de 1978, se avanza en la protección de la mujer embarazada dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Es así, como en el Título I, Capítulo VII se estableció la protección del trabajo de mujeres y menores, y a línea seguida, se regularon diferentes situaciones que se podrían presentar respecto de lo que este cuerpo legal denominó **personal femenino** (art. 153), en torno a su condición de mujer embarazada, dentro del cual destaca la prohibición expresa de dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo y de reemplazarla definitivamente dentro del período determinado en el Art. 153, que si bien reiteró la regulación del Código de Trabajo de 1938, amplió de 6 a 12 semanas el tiempo que debía cancelarse a la trabajadora por descanso remunerado, con un salario completo.

Además, de contemplar otras situaciones como el pago adicional de una compensación equivalente al valor de un año de remuneración por concepto de indemnización a la trabajadora despedida o desahuciada en razón de su embarazo, y el reconocimiento de una jornada especial de trabajo durante los nueve meses posteriores al parto, de seis horas que se debía señalar o distribuir de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno o por acuerdo de las partes (Código del Trabajo, 1978).

Con respecto, a estas disposiciones se mantendrían inalterables en las codificaciones del Código de Trabajo de los años 1997 y 2005, hasta que frente a la situación de vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras sería necesario la expedición de una norma que agrupara las disposiciones vigentes sobre la protección a la maternidad contempladas en la Constitución, y que permitiera avanzar en el desarrollo del

contenido de este derecho, además de responder a las exigencias de los organismos internacionales sobre el trabajo de las mujeres embarazadas.

Para tal efecto, se emite en el año 2012 la Ley Nro. 00, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 797, de fecha 26 de septiembre del 2012, por medio de la cual se sustituyó el tercer inciso, del artículo 155 del mencionado Código de Trabajo, y amplió la protección jurídica de la maternidad al indicar que luego del parto durante los 12 meses, el trabajo efectivo de la madre lactante se reducirá a 6 horas (Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, 2012). A partir del cual, será la trabajadora que vaya a disfrutar de este derecho la que determine la modalidad y el horario de disfrute elegido, con la finalidad de garantizar el adecuado cuidado del niño o niña.

Por otra parte, considerando que la protección de la maternidad en el Ecuador, surge para hacer efectiva la tutela de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como, el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, y su derecho constitucional de recibir el cuidado de su familia, continuando con el desarrollo legislativo en la materia, en lo referente a las leyes aplicables a las servidoras públicas, se hace necesario mencionar que la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público del 2003, trajo consigo la regulación de un permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias hasta que el niño cumpla un año de edad, haciendo extensivo el beneficio de las trabajadoras del sector privado, a las servidoras de las instituciones del Estado (Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, 2003).

Sin embargo, esta normativa, tradicional en la legislación laboral ecuatoriana será derogada por la codificación del 2005, que, si bien mantendrá este artículo, posteriormente se vería sustituida por la Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el Registro Oficial Suplemento 294, de fecha 06 de octubre del 2010, que extendió el permiso hasta los doce meses, pero contados a partir de que haya concluido la licencia de maternidad, convirtiendo el período de lactancia en un derecho laboral de las

mujeres trabajadoras, pero que, a diferencia de la prestación anterior, consistirá en un permiso especial a favor de las madres, para que puedan ausentarse o reducir su jornada ordinaria de trabajo, después de la licencia de maternidad, sin pérdida de su remuneración, con la finalidad de que puedan alimentar y atender el cuidado de sus hijos (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

En atención a ello, se puede observar que Ecuador ha recogido en un marco legal muy amplio este derecho, que protege a las madres trabajadoras embarazadas y lactantes, ya sea que, se traten de conformidad con los regímenes laborales establecidos en los artículos 229 y 326, numeral 16 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), de trabajadoras u obreras amparadas por el Código del Trabajo, servidoras públicas sujetas a la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General y a las leyes que regulan la Administración Pública o de servidoras judiciales amparadas por el Código Orgánico de la Función Judicial, publicada en el Registro Oficial Suplemento 544, de fecha 09 de marzo del 2009, que, al referirse en el artículo 97, numeral 9, a los derechos de las servidoras y servidores de la Función Judicial, incorporará también expresamente el derecho de la madre a dos horas diarias para lactancia de la niña o niño que hubiere dado a luz hasta que cumpla un año de edad (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009).

En este sentido, es preciso recalcar, una vez revisada la legislación vigente en torno al período de lactancia, el insuficiente avance de las regulaciones tanto del Código del Trabajo como del Código Orgánico de la Función Judicial, al encontrarse vinculadas a su origen histórico, y regular un período ineficaz de lactancia posterior al parto contemplado dentro de la licencia de maternidad, que genera diferencias según se trate de madres trabajadoras del sector privado o del sector público y judicial, aun cuando la Constitución consagra el derecho de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por condiciones de embarazo, por cuando, mientras la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General garantizan el derecho de lactancia hasta los 12 meses posteriores a la licencia de maternidad, las trabajadoras sujetas al Código del Trabajo y

las servidoras judiciales amparadas por el Código Orgánico de la Función Judicial conforme su normativa solo podrán ejercer este derecho hasta que el niño o niña cumpla un año de edad.

Cabe considerar, que esta diferencia de trato genera de forma conexas un proceso discriminatorio relacionado con la prohibición de despido de la mujer embarazada y en período de lactancia, al reducir según el régimen laboral al que pertenezca la trabajadora o servidora pública, el período de protección contemplado en los artículos 43 y 332 de la Constitución de la República, que en razón del principio de inamovilidad, prohíben el despido intempestivo o la cesación de las mujeres trabajadoras asociado a su condición de gestación o maternidad, así como, la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Jaramillo Quezada y Puertas Bravo, 2017), en la medida en que las normas como ha sido señalado, en unos casos aluden a un período de lactancia de doce meses contabilizado de manera posterior al parto, y en otros, desde el reintegro de la licencia de maternidad. Así, considerando que el artículo 195.1 del Código de Trabajo, prácticamente invalida el despido de la mujer trabajadora en protección del estado de materno, sustentado en el principio de inamovilidad que le ampara (Código del Trabajo, 2005).

Por su parte, la disposición general segunda de la Ley orgánica reformativa a las leyes que rigen el sector público, por el cual, se desarrolla legislativamente esta acción en las entidades e instituciones del Estado, integra este objeto al determinar que las servidoras públicas gozan de protección en la maternidad al considerarse ineficaz tanto la supresión como la compra de renuncia de su puesto de trabajo (Ley orgánica reformativa a las leyes que rigen el sector público, 2017).

Debe señalarse, que esta protección, se ve también reflejada en el último inciso del artículo 146 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público (2011), interpretado mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 309, publicada en Registro Oficial Suplemento Nro. 866, del 20 de octubre del 2016, que declara su constitucionalidad condicionada, al establecer que, en la contratación ocasional



realizado a mujeres embarazadas o en período de lactancia, no puede concluir por decisión unilateral de la autoridad nominadora.

De esta manera, el ordenamiento jurídico ecuatoriano, ha establecido diferentes mecanismos que permiten a las mujeres trabajadoras combatir esta discriminación con fundamento en el derecho a ejercer distintas acciones, a través de las cuales, puede exigirse el reintegro inmediato al trabajo con el pago de la remuneraciones pendientes, el pago de la indemnización correspondiente en el caso de que la mujer trabajadora prefiera no continuar la relación laboral, o el reconocimiento de la prohibición de separación de las labores por terminación unilateral de un contrato de servicios ocasionales por parte de la autoridad nominadora de una de las entidades o instituciones contempladas en el ámbito del artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público (2010).

Dentro de este marco, todas estas medidas que se encuentran implícitas en los convenios ratificados por el Ecuador, así como, en el Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958), y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), deberán ser revisadas y modificadas a las circunstancias actuales, con la finalidad de alcanzar la protección de los derechos de la mujer embarazada respecto de la conservación de su trabajo y el ejercicio en general de su derecho a la igualdad de trato y la prohibición de discriminación.

En todo caso, a pesar de que la normativa para acceder al período de lactancia se muestra razonable, legítima y consecuente con los valores y principios constitucionales, en el sentido de que están destinados a tutelar los derechos de los niños, niñas y de la familia como sujetos especiales de protección a nivel constitucional, en un período en el que son más frágiles, se puede advertir que esta misma regulación es la que limita la protección temporal contra el despido intempestivo de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, garantizado

en el artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), como uno de los elementos característicos de las normas que protegen estos derechos.

### **Análisis del marco convencional y constitucional que regula el período de lactancia**

En el ámbito internacional la protección laboral de las mujeres antes y después del parto, tiene su origen en la Organización Internacional del Trabajo, que, en el año de 1919, adoptó el Convenio Nro. C003 sobre la protección a la maternidad, cuyo numeral 3 hacía relación a la prohibición de las empresas industriales o comerciales, para exigir a la mujer cualquier tipo de trabajo durante un período de seis semanas después del parto, y a su vez, les daba el derecho para ausentarse durante este período, sin consecuencias laborales, sin pérdida del trabajo y gozando de los todos derechos que se derivan de la lactancia (C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919).

Esta situación, se denominó licencia de maternidad y período de lactancia, dejándose a cada Estado la regulación del contenido de estos derechos conforme su legislación y la práctica nacional, así como, la facultad de ampliar la cobertura de amparo para el recién nacido, como un derecho humano que, regulado en las normas constitucionales, así como, en las normas y códigos de trabajo, sea capaz de reducir las desigualdades sociales y propender a la protección de la familia, y especialmente el bienestar de los menores que se encuentran al cuidado de sus padres.

Por su parte, este convenio representa el primer intento a nivel internacional por establecer normas mínimas de protección a favor de la maternidad, que al abarcar períodos como la lactancia y el puerperio, (entendidos como hechos jurídicos relacionados con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones), ha permitido no solo proteger la delicada situación fisiológica en que, como consecuencia del embarazo y del parto, se encuentra la mujer trabajadora, así como, el interés superior del niño o niña que está por nacer y en sus primeros meses de

vida, sino que también la estabilidad en el trabajo de las mujeres embarazadas, al instaurar condiciones especiales de trato que no se extinguen con la concepción y el parto, ni con la sola alimentación del menor, sino que por el contrario se amplía al cuidado, crecimiento y desarrollo de los hijos durante las épocas mencionadas (Romanik, 2014).

Así mismo, en el ámbito internacional, se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece la protección en su artículo 25, numeral 2 al señalar que: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” (Organización de Naciones Unidas, 1948, p. 7). Del mismo modo, el artículo 10, numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales establece que se debe conceder especial protección a las madres “(...) durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestación adecuadas de seguridad social” (Organización de Naciones Unidas, 1966, p. 4). En este sentido, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, al referirse a la obligación de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la efectividad de su derecho al trabajo, en su artículo 11, numeral 2, los Estados partes adoptaran medidas tutelares en su legislación interna, a efectos, de impedir la discriminación del derecho al trabajo de las mujeres en su estado materno, estableciendo para ello, mecanismos legales frente a las arbitrariedades desproporcionadas y, de esta manera, lograr la consolidación de una relación familiar con trabajo (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979)

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo, ha generado los Convenios de 1919 (Convenio Nro. 3), 1952 (Convenio Nro. 103), y 2000 (Convenio Nro. 183) que establecen campos de aplicación extensos sobre la protección de la maternidad, siendo importante recalcar el Convenio Nro. 183, que determina diversas normas de amparo en relación a la mujer trabajadora y amplía notablemente las normas anteriores, al

disponer su aplicación a todas las trabajadoras, incluyendo a las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

De esta manera, el Convenio Nro. 183 prevé cláusulas específicas que regulan: una licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas, con un monto prestacional no inferior a las dos terceras partes de las remuneraciones anteriores o a una cuantía similar, la adopción de medidas que garanticen la prohibición de las mujeres embarazadas o en lactancia a realizar trabajos peligrosos, la prohibición de despido durante el embarazo, la licencia de maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo, la garantía de reintegro en el mismo puesto o a uno equivalente, así como, el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción de la jornada para la lactancia de su hijo (Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000), que normalmente deben regularse mediante normas internas y diferentes medios que existan en la práctica nacional de los Estados miembros, como los contratos colectivos de trabajo y las actas transaccionales.

Por su parte, el Ecuador como Estado miembro de la Organización de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo desde el año de 1919, y siguiendo el paradigma neoconstitucionalista que encierra la concepción del Estado constitucional de derechos y justicia (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008), ha formulado dentro de su legislación constitucional y ordinaria la licencia de maternidad y el período de lactancia, como un derecho de directa e inmediata aplicación en favor de las mujeres trabajadoras, que teniendo en cuenta la cláusula de igualdad (artículo 11) que prohíbe la discriminación por razones de sexo, así como, la prohibición de no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral, amparan los derechos constitucionales de las mujeres y la maternidad, al regular de manera clara su protección y asegurar su plena participación en todas las esferas del Estado. Tal afirmación se encuentra contenida en el artículo 43 de la Constitución de la República al establecer que la protección estatal respecto de la particularidad especial que acontece en las mujeres embarazadas y en período de lactancia irradia en la garantía de eliminar

la discriminación debido a su condición, implementando para ello servicios eficientes al amparo de sus derechos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De lo anteriormente expuesto, Grijalva (2012) afirma que tomando en cuenta la teoría de los derechos constitucionales los cuales son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía, aspectos jurídicos que se circunscriben a instituir el derecho de las mujeres embarazadas y en período de lactancia bajo una asistencia especial por parte del Estado, a fin de impedir su discriminación, y disponer de las facilidades necesarias para su recuperación, toda vez que en el goce efectivo de esta garantía no solo se está protegiendo a la mujer trabajadora durante el embarazo, parto y posparto, sino también, al menor que está por nacer o se encuentran al cuidado de sus padres.

Sin duda, este reconocimiento responde al derecho de igualdad de trato y de no discriminación (Corte Constitucional del Ecuador, 2016), que debe existir entre trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del privado, con responsabilidades familiares, como también, al interés general de proteger los derechos constitucionales de los niños, niñas y de la familia, toda vez que, el acceso y estabilidad de las mujeres en el campo laboral depende de la implementación de este tipo de medidas, que se derivan de la dignidad de las personas.

Dicho en otras palabras, el objetivo perseguido por este derecho, como norma jurídica de relevancia constitucional, responde a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran este grupo de personas frente a quienes no poseen estas características, en procura de alcanzar una igualdad material, que sea capaz de extenderse no solo a la protección de la mujer trabajadora durante la etapa de gestación, sino también al ejercicio de la maternidad.

De ahí que, a través de la revisión del desarrollo jurisprudencial del problema jurídico analizado, se pueden encontrar múltiples sentencias emitidas por la Corte Constitucional, que aluden a estos postulados, entre las que se puede citar la Sentencia Nro. 175-16-SEP-CC (2016), que entre otros temas, destaca la protección prioritaria y

cuidado de la vida integral de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, fundamentándose en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer. Un criterio similar fue reiterado en la Sentencia Nro. 309-16-SEP-CC (2016), que frente a la decisión de no renovar un contrato de servicios ocasionales de una mujer embarazada o en período de lactancia señala la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran estas personas, al imponer una norma de personal, por encima de las necesidades vitales de la trabajadora.

Dentro de este orden de ideas, la Sentencia Nro. 048-17-SEP-CC (2017), emitida por la misma Corte Constitucional, establece que se presenta una vulneración de derechos constitucionales, cuando se niega el reconocimiento de una protección especial a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, ya que esto implica el incumplimiento de la obligación de considerarlas como un grupo de atención prioritaria, con garantías específicas que prohíben su discriminación en el trabajo. Del análisis precedente, este argumento es ampliado en la Sentencia Nro. 143-17-SEP-CC (2017), donde se determina que el hecho de haberse dado por terminado el contrato de la accionante, sin que se haya cumplido el plazo y sin considerar que se encontraba en período de lactancia, genera una vulneración de sus derechos constitucionales. Es así, como la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha logrado fortalecer la importancia de esta protección referente a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, en busca de tutelar sus derechos y del menor que está por nacer como una obligación del Estado frente a la familia.

De esta manera, en consonancia con el artículo 44 de la Constitución, que prescribe la obligación del Estado, la sociedad y la familia de promover de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurar el pleno ejercicio de sus derechos, en atención al principio de su interés superior y la prevalencia de sus derechos sobre los de las demás personas, en los que, la licencia de maternidad y el

período de lactancia cumplen con las garantías señaladas, y el artículo 43 (ibídem), garantiza el derecho de las mujeres embarazadas a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia.

Dentro de este marco, los diferentes regímenes laborales contenidos en el artículo 155 del Código del Trabajo, en el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público, y en el artículo 97, numeral 9 del Código Orgánico de la Función Judicial, se han creado para proteger los derechos de las trabajadoras respecto de su estado maternal, ya sea que se conceda el derecho al período de lactancia de manera posterior al parto o en su defecto, posterior a la licencia de maternidad, en cualquier momento durante la jornada de trabajo, por parte de la madre trabajadora o el padre si la madre hubiera fallecido, situaciones que han desarrollado su contenido mediante el establecimiento de una garantía a favor de las madres trabajadoras y de los padres de forma subsidiaria, para disponer de dos horas durante su jornada de trabajo, con el fin de cuidar y alimentar a su hijo recién nacido, de conformidad con la necesidad de la o el beneficiario, siendo evidente su carácter retributivo, debido a que este tiempo debe considerarse como efectivamente trabajado para efectos de la remuneración y sin relación con el derecho del período de alimentación de la madre trabajadora.

### **Protección legal de las mujeres embarazadas y en período de lactancia desde el principio de igualdad y la prohibición de discriminación**

La Constitución del Ecuador, al referirse a la igualdad, dentro de los denominados derechos de libertad, reconoce su naturaleza de principio constitucional sustantivo (artículo 66, numeral 4), y de principio de aplicación e interpretación de los demás derechos constitucionales, (artículo 11, numeral 2), (Sentencia Nro. 048-13-SCN-CC, 2013). De esta manera, la Constitución consagra y garantiza el derecho a la igualdad que, tanto en su faceta de principio sustancial, como de norma de aplicación e interpretación de los demás derechos constitucionales, tiene dos dimensiones

claramente identificadas, la igualdad formal o ante la ley y la igualdad material o real, que conjuntamente con la prescripción de la prohibición de discriminación, impiden la generación de privilegios a determinados sujetos de derechos y evitan un tratamiento discriminatorio respecto de otras personas (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

Es por esto que, al examinar una norma jurídica que establezca un trato diferenciado para un mismo supuesto fáctico o de hecho, se deberán considerar las dos dimensiones, ya que no puede haber un trato diferente, a menos que tal desigualdad sea debidamente motivada de forma razonable y proporcional para quienes reciban este derecho desproporcional permitido, cuya justificación exima de responsabilidad a quienes la expidieron por generar un trato discriminatorio (Sentencia Nro. 003-14-SIN-CC).

Debiendo recalcar, que el concepto de igualdad fundado en el sentido tradicional de la igualdad, vinculada a la fórmula aristotélica que manda a “tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales” (Díaz de Valdés, 2015, p.153)., no implica un trato uniforme por parte del Estado, sino un trato igual a circunstancias identificadas y diferente en virtud de ciertos presupuestos, situaciones y hechos, que dentro de la configuración legislativa deja un amplio margen de discrecionalidad que permite efectuar esta diferenciación con la finalidad de concretar los derechos constitucionales, que a su juicio son necesarios para corregir las desigualdades de hecho que merezcan ser moderadas o eliminadas en términos tolerables (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2010). Al respecto la Corte Constitucional, ha señalado que, frente a los presupuestos fácticos que ocasionen la vulneración del derecho a la igualdad, o que provoquen discriminación, se consideran inconstitucionales excepto si demuestra lo contrario, es decir, cuando existe una justificación argumentada, en este caso, se exime de responsabilidad en la aplicación de estas situaciones jurídicas, (Sentencia Nro. 080-13-SEP-CC, 2013).

Sin embargo, la discriminación por su parte, como norma de carácter relacional, consiste en hacer una diferenciación capaz de transgredir la igualdad de oportunidad,



usándose generalmente para referirse a la vulneración del derecho de igualdad de las personas por cuestiones raciales, sociales, religiosas, sexuales, culturales o cualquier otra que tenga por objeto menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (Ronconi, 2019). Sobre las bases de las ideas expuestas, debe diferenciarse entre la discriminación positiva que busca favorecer a un grupo de individuos de acuerdo a sus características, sin perjudicar a otros grupos, y la discriminación negativa que se genera cuando inobservando las previsiones científicas o las disposiciones legales se causa un perjuicio o un resultado perjudicial, (Sentencia Nro. 048-13-SCN-CC, 2013).

Mientras tanto, aplicando estos conceptos a la situación que se considera problemática, se establece oportuno señalar que el artículo 97, numeral 9 del Código Orgánico de la Función Judicial, al regular un permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias hasta que el niño cumpla un año de edad, sin considerar la licencia de maternidad y la mayor protección desarrollada en el artículo 33, inciso 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, constituye una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres trabajadoras.

De esta manera, en la medida en que el diseño de la norma analizada presenta una restricción de los derechos de las servidoras judiciales ecuatorianas embarazadas y en período de lactancia, que conlleva a la anulación de su derecho, respecto de otras servidoras públicas, a quienes sin ningún tipo de consideración razonable se les aplica condiciones diferentes a pesar de ser situaciones análogas (Vázquez, 2018). En todo caso, entender el embarazo como una categoría sospechosa implica considerar arbitrario cualquier trato diferente que se funde en ella, como en el presente caso, en el que, se evidencia un tratamiento jurídico diferenciado, no justificado de las servidoras judiciales en período de lactancia, en relación con un grupo de individuos compuesto por el resto de servidoras de la administración pública, que se hallan dentro del mismo presupuesto de hecho (Saba, 2008).

Atendiendo estas consideraciones, al encontrarse frente a un escenario de vulneración del derecho constitucional a la igualdad en sus dos dimensiones, respecto de una presunta desigualdad ante la ley, al haberse configurado una norma jurídica con determinados sujetos -servidoras judiciales- y un posible trato discriminatorio, por el hecho de gozar de una protección restrictiva en comparación con la regulación contenida en la Ley Orgánica de Servicio Público, que implican en base a una interpretación literal de las normas legales mencionadas, que este segmento de personas no podrían ejercer los derechos de lactancia y de protección frente al despido o cesación contenidos en el artículo 43 y 323 de la Constitución de la República, en la misma medida en que estas son provistas a las servidoras públicas de otras entidades o instituciones del Estado (Chappuis, 1994). Así, dentro del caso analizado la disposición contemplada en el artículo 97, numeral 9 del Código Orgánico de la Función Judicial, se muestra inconstitucional y discriminatoria, toda vez que, no regula la misma protección garantizada en el artículo 43 de la Constitución a todas las mujeres embarazadas.

Es así que, la servidoras judiciales o servidoras públicas, hacen uso del derecho constitucional a la lactancia, contraviniendo los artículos 11 y 4, y numerales 2 y 66 respectivamente de la Constitución, así como, el artículo 25, numeral 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 10, numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, el artículo 11, numeral 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y los artículos 8 y 9 del Convenio Nro. 183 sobre la protección de la maternidad expedida por la Organización Internacional del Trabajo. Por tanto, se reflexiona que la aplicación de dicha norma no tiene una justificación razonable y más bien vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación.

Por otra parte, sobre la base del análisis realizado, y conforme los argumentos descritos dentro de la presente investigación, se puede evidenciar que no existen criterios razonables que justifiquen la restricción de los derechos de lactancia y protección frente

al despido de las mujeres trabajadoras amparadas por el artículo 155, inciso 3 de la Codificación del Código de Trabajo, que tiene una regulación similar a la contenida en el artículo 97, numeral 9 del Código Orgánico de la Función Judicial. Por lo que, considerando que estas disposiciones no son conciliables con el postulado constitucional, en tal razón, se hace necesario elaborar un proyecto de reforma de estas disposiciones con el objeto de agrupar la legislación vigente sobre la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia contempladas en la Constitución, en los Convenios y Tratados internacionales, con el objeto de avanzar en el desarrollo normativo del contenido de estos derechos constitucionales, como complemento, se plantean los elementos jurídicos que regulan el período de lactancia en el Ecuador en la figura 1.

<b>Análisis de la regulación del período de lactancia en el Ecuador</b>		El presente recuadro sintetiza la realidad de la protección de las mujeres trabajadoras, frente al derecho de la maternidad en sus distintas esferas laborales	
<b>Ordenamiento Jurídico</b>		<b>Problema</b>	<b>Solución</b>
Constitución de la República del Ecuador Convenios y Tratados Internacionales de Derechos Humanos Ley Orgánica de Servicio Público Código Orgánico de la Función Judicial Código de Trabajo		Vulneración del principio de igualdad de trato y prohibición de discriminación en el ámbito de la regulación del período de lactancia de conformidad al CT, LOSEP y, COFJ.	Generar nuevas regulaciones que no comporten una restricción de derechos de las trabajadoras en los diferentes regímenes laborales En este contexto, se recomienda una reforma jurídica precisa respecto a la protección de las mujeres embarazadas y, en período de lactancia

**Figura 1:** Principio de igualdad y prohibición de Discriminación en el período de lactancia. Fuente: Elaboración propia. Resultados obtenidos de la selección y recopilación de datos de bibliográficos, normas y, sentencias relativas al caso en concreto.

## **METODOLOGÍA**

La metodología que se empleó en la investigación se sustentó en un enfoque cualitativo, considerando la compleja temática que se abordó, requirió que se examine con detenimiento libros, revistas, cuerpos normativos y sentencias, para una mejor comprensión, interpretación y argumentación del problema jurídico de marcada relevancia en el ámbito laboral, para ello, se empleó el método analítico-sintético, que permitió realizar un proceso de selección y recopilación de datos de las fuentes de investigación, convirtiéndose en una herramienta eficaz, que permitió el análisis del período de lactancia desde la perspectiva del principio de igualdad y la prohibición de discriminación.

## **APORTES**

La protección de la maternidad puede determinarse como una institución jurídica formada por reglas, principios y valores, orientados a eliminar los actos de discriminación a la mujer en su condición de madre, la protección del menor recién nacido o que está por nacer, y la promoción de las relaciones familiares. Por lo que, de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, los Tratados y Convenios Internacionales, son varios los elementos que sustentan la necesidad de proteger a la madre trabajadora y su hijo, durante la maternidad y sus consecuencias, con la finalidad, de garantizar su derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación, y solucionar las falencias del ordenamiento jurídico actual, unificar conceptos y, adoptar una regulación única para todas las mujeres en período de lactancia tanto del sector público como el privado, que sea capaz de eliminar las desigualdades en los diferentes regímenes laborales contemplados en el Estado ecuatoriano.

Después de examinar la legislación objeto de estudio se puede concluir que, en el Ecuador las disposiciones relativas al período de lactancia de un segmento de servidoras y trabajadoras, se muestran anacrónicas, al encontrarse demasiado

vinculadas a su origen histórico y establecer una desigualdad injustificada que viola sus derechos.

Por otra parte, a partir de la expedición de la Constitución de la República del año 2008, ha evolucionado notablemente el régimen de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, al lograrse un nivel razonable de tutela, a través del desarrollo normativo y jurisprudencial de los principios de igualdad y no discriminación, que garantizan los derechos de las mujeres trabajadoras en relación al trato igualitario que ha de dárseles en todas sus dimensiones.

No obstante, este trato igualitario debe traer implícito la necesidad de generar nuevas regulaciones que no comporten una restricción de los derechos de las trabajadoras y servidoras judiciales embarazadas y en período de lactancia, respecto de la generalidad de servidoras públicas reguladas por la Ley Orgánica de Servicio Público, a quienes, sin ninguna justificación se les ha otorgado condiciones más favorables a pesar de encontrarse en situaciones análogas, vulnerándose así el derecho constitucional a la igualdad y la prohibición de discriminación, ya que deja de lado a un importante sector de mujeres trabajadoras del Ecuador.

Por consiguiente, se recomienda que la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia garantice, no solo con los mecanismos constitucionales que el ordenamiento jurídico ofrece, sino, además con reformas jurídicas precisas tanto del Código Orgánico de la Función Judicial como de la Codificación del Código de Trabajo, y su armonización con la Ley Orgánica de Servicio Público, con la finalidad de solucionar las falencias del sistema actual y en concordancia con la Constitución, y los Convenios Internacionales ratificados por el Estado, adoptar una regulación del período de lactancia, que al sustituir su aplicación a partir del parto por su uso desde la licencia de maternidad y contemplar en caso de fallecimiento de la madre o de la o el niño en el período posterior a la licencia por maternidad su ejercicio por parte del padre, por la totalidad o la parte de tiempo que reste de este período, elimine las desigualdades existentes dentro de un mismo ámbito.

De esta manera, un futuro proyecto de reforma, de conformidad con el artículo 11, numeral 2 de la Constitución, y en base a una interpretación literal de las normas contenidas en el artículo 97, numeral 9 del Código Orgánico de la Función Judicial, el artículo 33, inciso 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público y el artículo 155, inciso 3 del Código de Trabajo, deberá contemplar un trato igualitario del período de lactancia para todas las mujeres trabajadoras que se encuentren en situaciones análogas, con la finalidad de que este segmento de personas puedan ejercer sin discriminación y en la misma medida sus derechos de lactancia y de protección frente al despido o cesación contenidos en el artículo 43 y 323 de la Constitución.

Finalmente, estas acotaciones no constituyen un proyecto de ley formal, pero es una propuesta válida que, si bien no pretende solucionar de raíz el problema planteado, pone en descubierto un problema actual que debe ser analizado con la finalidad de coadyuvar a una solución posible y que luego de la investigación desarrollada ha quedado plasmado a lo largo de este trabajo, con el objeto de agrupar las disposiciones vigentes contempladas en la Constitución de la República, y en los Convenios Internacionales sobre la protección de la maternidad, y proponer una posible reforma de las disposiciones jurídicas que regulan el período de lactancia de las servidoras judiciales y de las trabajadoras amparadas por el Código de Trabajo, en la pretensión de avanzar en el desarrollo del contenido de este derecho.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Asamblea Nacional. (1 de Abril de 2011). Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público. Quito, Pichincha, Ecuador.
2. Asamblea Nacional. (26 de Septiembre de 2012). Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. Quito, Pichincha, Ecuador.
3. Asamblea Nacional. (19 de Mayo de 2017). Ley orgánica reformatoria a las leyes que rigen el sector público. Quito, Pichincha, Ecuador.
4. C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad. (29 de Octubre de 1919). C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad. *C003 - Convenio sobre la*

- protección de la maternidad, 1919.* Wáshington , Estados Unidos de América: Organización Internacional del Trabajo.
5. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). (4 de Junio de 1958). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). *Organización Internacional del Trabajo.* Ginebra , Suiza: Normlex.
  6. Chappuis, C. J. (1994). La igualdad ante la ley. *THEMIS: Revista de Derecho*, 15-21.
  7. Código del Trabajo. (14 de Noviembre de 1938). Código del Trabajo. *Registro Oficial.* Quito, Ecuador: Registro Oficial.
  8. Código del Trabajo. (16 de Agosto de 1978). Código del Trabajo. *Codificación del Código del Trabajo.* Quito, Ecuador: Registro Oficial.
  9. Código del Trabajo. (Diciembre de 16 de 2005). Código del Trabajo. *Congreso Nacional del Ecuador.* Quito, Pichincha, Ecuador.
  10. Código Orgánico de la Función Judicial. (09 de Marzo de 2009). Código Orgánico de la Función Judicial. *Asamblea Nacional del Ecuador.* Quito, Pichincha, Ecuador.
  11. Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Asamblea Constituyente del Ecuador.* Ciudad Alfaro, Montecristi, Manabí, Ecuador.
  12. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (18 de Diciembre de 1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *Organización de Naciones Unidas.*
  13. Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. (15 de Junio de 2000). Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. *Organización Internacional del Trabajo.* Ginebra, Confederación Suiza.
  14. Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Desarrollo Jurisprudencia de la primera Corte Constitucional.* Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
  15. Díaz de Valdés, J. (2015). La igualdad constitucional: múltiple y compleja. *Revista chilena de derecho*, 153-187.
  16. Grijalva, A. (2012). *Constitucionalismo en Ecuador.* Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.

17. Guzmán Chávez, M. (2019). El principio constitucional de la tutela judicial efectiva vulnerado por la acción de nulidad de sentencias. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 135-145. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.366>
18. Jaramillo Quezada, J., & Puertas Bravo, L. (2017). El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana. Un análisis de las reformas incorporadas en el Código del Trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 83-103.
19. Kurcyn, P. (2004). *Universidad Autónoma de Mexico*. Obtenido de Universidad Autónoma de Mexico: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1363/11.pdf>.
20. Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. (6 de Octubre de 2003). Tribunal Constitucional. *Registro Oficial*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
21. Ley Orgánica de Servicio Público. (06 de Octubre de 2010). Ley Orgánica de Servicio Público. *Asamblea Nacional del Ecuador*. Quito, Pichincha, Ecuador.
22. Masabanda Analuiza, G., Aman Llerena, A., Montero Solano, J., & Javier Analuiza, E. (2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 64-96. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.355>
23. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2008). *Desafíos constitucionales: La Constitución ecuatoriana del 2008 en perspectiva*. (R. Ávila Santamaría, A. Grijalva Jiménez, & R. Martínez Dalmau, Edits.) Quito: Ministro de Justicia y Derechos Humanos.
24. Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. (2010). *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*. Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.
25. Organización de Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París, Francia.
26. Organización de Naciones Unidas. (16 de Diciembre de 1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
27. Organización Internacional del Trabajo. (2010). *La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.



28. Romanik Foncea, K. (2014). *Evolución de la legislación sobre protección a la maternidad*. Santiago de Chile: Andros Impresores.
29. Ronconi, L. (2019). Repasando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. *Isonomía*, 103-140.
30. Saba, R. (2008). Igualdad, clases y clasificaciones: ¿Qué es lo sospechoso de las categorías sospechosas? En R. Gargarella, *Teoría y Crítica del Derecho Constitucional* (Vol. II, págs. 1-40). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
31. Sentencia Nro. 003-14-SIN-CC, Caso Nro. 0014-13-IN y acumulados Nro. 0023-13-IN y 0028-13-IN.
32. Sentencia Nro. 048-13-SCN-CC, 0179-12-CN y ACUMULADOS (Corte Constitucional del Ecuador 04 de Septiembre de 2013).
33. Sentencia Nro. 048-17-SEP-CC, 0238-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 22 de febrero de 2017).
34. Sentencia Nro. 080-13-SEP-CC, Caso Nro. 0445-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 09 de Octubre de 2013).
35. Sentencia Nro. 143-17-SEP-CC, 0406-14-EP (Corte Constitucional del Ecuador 17 de Mayo de 2017).
36. Sentencia Nro. 175-16-SEP-CC, 1507-12-EP (Corte Constitucional del Ecuador 1 de Junio de 2016).
37. Sentencia Nro. 309-16-SEP-CC, 1927-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 21 de Septiembre de 2016).
38. Tamayo Vásquez, F., & Pino Loza, E. (2019). Derechos Humanos de los niños, niñas y adolescentes en los procesos Arbitrales. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 97-114. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.357>
39. Vázquez, D. (2018). *Test de razonabilidad y derechos humanos: instrucciones para armar. Restricción, igualdad y no discriminación, ponderación, contenido esencial de derechos, progresividad, prohibición de regresión y máximo uso de recursos disponibles*. México: Instituto de investigaciones jurídicas.