



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACION PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL
ECUADOR

TITULO:

ANÁLISIS DE LAS NORMAS APLICADAS EN ACCIONES LEGALES PARA
MUJERES EMBARAZADAS DESPEDIDAS

AUTORAS:

ALISON MICHELL TEJENA DELGADO

DOCENTE TUTOR:

AB. VERONICA ALEXANDRA PILOSO MOREIRA

MANTA, ENERO DE 2025

 Uleam <small>UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ</small>	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, extensión de Manta de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

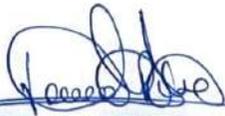
Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular o Artículo Científico bajo la autoría de la estudiante Tejena Delgado Alison Michell, legalmente matriculada en la carrera de Derecho, período académico 2023-2024, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es "ANÁLISIS DE LAS NORMAS APLICADAS EN ACCIONES LEGALES PARA MUJERES EMBARAZADAS DESPEDIDAS".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 6 de enero de 2025.

Lo certifico,



AB. Verónica Piloso Moreira
Docente Tutor(a)
Área: Derecho Laboral

 <p>Uleam UNIVERSIDAD LEON DE ELOY ALFARO DE MANABÍ</p>	NOMBRE DEL DOCUMENTO: DECLARACIÓN DE AUTORÍA	CÓDIGO:
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
	Página 1 de 1	

Manta, 17 de enero de 2025

Declaración de Autoría

El Trabajo de Integración Curricular bajo la modalidad de Artículo Científico denominado “Análisis de las normas aplicadas en acciones legales para mujeres embarazadas despedidas”, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance investigativo del Artículo de Científico en mención.

Lo certifico. -

Alison Tejena

Tejena Delgado Alison Michell
C.C.: 135053523-1



Análisis de las normas aplicadas en acciones legales para mujeres embarazadas despedidas

Analysis of the standards applied in legal actions for dismissed pregnant women

Análise das normas aplicadas nas ações judiciais de despedimento de mulheres grávidas

ARTÍCULO ORIGINAL

Melissa Juliette Álvarez Álava
e1350219687@live.ulead.edu.ec

Alison Michell Tejena Delgado
e1350535231@live.ulead.edu.ec

Veronica Alexandra Piloso Moreria
veronica.piloso@uleam.edu.ec

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i25.195>

Artículo recibido el 23 de abril 2024 / Arbitrado el 17 de mayo 2024 / Publicado el 25 de julio 2024

RESUMEN

La Constitución de 2008 establece principios fundamentales de igualdad y no discriminación por razones de género. El objetivo de este artículo es analizar las normas y acciones legales en casos de despido laboral de trabajadoras embarazadas del Ecuador. El diseño metodológico se enmarcó dentro del ámbito dogmático jurídico, el enfoque cualitativo. El alcance es de tipo descriptivo, se emplearon métodos teóricos como el histórico-lógico, el analítico y sintético. El análisis de bibliografías y documentales como técnica de investigación y la revisión de varios artículos indexados periódicamente, tanto de forma legal como social. Los resultados fueron que, tanto a nivel internacional como en el contexto ecuatoriano, se observan esfuerzos para proteger a la mujer en su condición de grupo prioritario y vulnerable. Se concluye que, la normativa aplicada para resolver acciones legales en caso de mujeres embarazadas despedidas no está en tela de juicio, puesto que la norma está correctamente establecida.

Palabras clave: Acciones; Despido; Embarazo; Mujeres; Normas

ABSTRACT

The 2008 Constitution establishes fundamental principles of equality and non-discrimination based on gender. The objective of this article is to analyze the rules and legal actions in cases of dismissal of pregnant workers in Ecuador. The methodological design was framed within the legal dogmatic field, the qualitative approach. The scope is descriptive, theoretical methods such as historical-logical, analytical and synthetic were used. The analysis of bibliographies and documentaries as a research technique and the review of several periodically indexed articles, both legally and socially. The results were that, both internationally and in the Ecuadorian context, efforts are observed to protect women as a priority and vulnerable group. It is concluded that the regulations applied to resolve legal actions in the case of pregnant women who are fired are not in question, since the norm is correctly established.

Key words: Shares; Dismissal; Embarazo; Women; Standards

RESUMO

A Constituição de 2008 estabelece princípios fundamentais de igualdade e não discriminação com base no género. O objetivo deste artigo é analisar as normas e ações judiciais nos casos de demissão de trabalhadoras grávidas no Equador. O desenho metodológico enquadrou-se no campo dogmático jurídico, na abordagem qualitativa. O escopo é descritivo, foram utilizados métodos teóricos como histórico-lógico, analítico e sintético. A análise de bibliografias e documentários como técnica de pesquisa e a revisão de diversos artigos indexados periodicamente, tanto jurídica como socialmente. Os resultados foram que, tanto internacionalmente como no contexto equatoriano, são observados esforços para proteger as mulheres como um grupo prioritário e vulnerável. Conclui-se que a regulamentação aplicada para resolver ações judiciais no caso de gestantes demitidas não está em questão, desde que a norma esteja corretamente estabelecida.

Palavras-chave: Ações; Demissão; Embarço; Mulheres; Padrões

INTRODUCCIÓN

El despido de trabajadoras embarazadas en Ecuador está estrictamente regulado por la ley para proteger sus derechos, una de estas normativas se establece en La Constitución de Ecuador (2008), en su Artículo 43, la cual prohíbe el despido de mujeres embarazadas y garantiza su estabilidad laboral. Así también en el Código del Trabajo (2020), en los Artículos 153, 154, 155, este establece que el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la trabajadora. El despido de una mujer embarazada se considera nulo y sin efecto legal. De igual forma, está la Ley de Seguridad Social (2011), Artículos. 152, 153, esta establece el derecho de las trabajadoras embarazadas a una licencia de maternidad remunerada de 12 semanas, con 10 días adicionales en caso de nacimientos múltiples, y requiere la presentación de un certificado médico para justificar la ausencia laboral.

Ahora bien, en opinión de Lobato (2019), la trabajadora embarazada tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a un año de remuneración en caso de ser despedida sin causa justa. Esto es adicional a las prestaciones por maternidad que le corresponden. Entonces, la legislación ecuatoriana brinda una amplia protección a las trabajadoras embarazadas, prohibiendo su despido y estableciendo indemnizaciones y procedimientos específicos para salvaguardar sus derechos laborales.

Cabe considerar por otra parte que, un empleador que despide a una trabajadora embarazada en Ecuador enfrenta serias consecuencias legales, porque el despido de una mujer embarazada se considera nulo y sin efecto legal, ya que la Constitución y el Código del Trabajo prohíben terminantemente este tipo de despido. La trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a un año de remuneración, adicional a las prestaciones por maternidad que le corresponden. Antes de dar por terminado el contrato, el empleador debe solicitar autorización al Inspector de Trabajo, quien determinará si el despido es justificado. De no obtener esta autorización, el despido se considera inválido.

En este caso, existen sanciones penales y administrativas para los empleadores que despidan a una trabajadora embarazada sin causa justificada y sin autorización previa. La Corte Constitucional (2020), ha emitido múltiples sentencias a favor de trabajadoras embarazadas que fueron despedidas, ordenando su reincorporación y el pago de indemnizaciones. De todo esto se alega que, el despido de una mujer embarazada en Ecuador es considerado ineficaz y nulo por la ley, acarreando indemnizaciones, sanciones y la posibilidad de reincorporación de la trabajadora. Los empleadores deben seguir un estricto procedimiento para justificar un despido durante el embarazo.

Desde una perspectiva más general, el Derecho Constitucional desempeña un papel fundamental en la estructura básica del Estado. En este modelo, según Quintero (2019), la prioridad es la defensa y protección de los derechos fundamentales de los miembros de la sociedad, a través de la implementación de garantías constitucionales que los protejan de violaciones que puedan menoscabar sus derechos. “Además, el ordenamiento social se basa en la organización institucional y funcional de los poderes que conforman el Estado, los cuales constituyen los cimientos principales del ordenamiento jurídico de un país determinado” (Solórzano et al., 2020, p.119).

A partir de la aprobación de la Constitución en 2008, Ecuador experimentó un cambio en su concepción, pasando de un Estado de Derecho a un Estado Constitucional de derechos y justicia social. Este cambio favoreció la transición de una orientación normativa generalizada de la Constitución Política de 1998 a un desarrollo mucho más amplio de los derechos ya establecidos, así como a la creación innovadora de derechos acordes a la nueva realidad social del país (Ortiz et al., 2020).

Lo dicho anteriormente, deja ver que, la Constitución de 2008 transformó a Ecuador de un Estado de Derecho a un Estado Constitucional de derechos y justicia social, lo cual implicó un desarrollo y ampliación significativa de los derechos reconocidos en la Carta Magna, adaptándolos a las necesidades y realidades sociales contemporáneas.

Como resultado, la mayoría de las leyes y estatutos vigentes en la actualidad contemplan una serie de grupos prioritarios que requieren una atención especial por parte de las instituciones oficiales. En el caso de Ecuador, esto también se ha reflejado en la Constitución, la cual en su Artículo 35 considera a la mujer embarazada como parte de los grupos de atención prioritaria, reconociéndola como portadora de derechos.

Estos grupos prioritarios han sido reconocidos debido a que históricamente han sido víctimas de una deuda social, habiendo sido excluidos por diversos factores como los socioculturales, económicos y políticos. Por esta razón, el presente estudio aborda la problemática de la vulneración del derecho al trabajo de las mujeres embarazadas, con el objetivo de lograr su integración social y generar un contexto de igualdad de oportunidades. Esto se enmarca en la instauración constitucional de Estados de Derechos y de Justicia, lo cual constituye una fuente para reclamar justicia social y reconocer a todos los ciudadanos como iguales ante la ley (López, 2021). El autor citado aborda la necesidad de proteger y reivindicar los derechos de grupos históricamente marginados, como las mujeres embarazadas, en el contexto de un Estado constitucional que busca garantizar la justicia social y la igualdad.

Este estudio recopila las principales doctrinas de diversos expertos en relación a las mujeres embarazadas, de acuerdo con el marco legal enmarcado en el principio de supremacía constitucional. Ecuador es un Estado constitucionalista, que ha dotado a las mujeres embarazadas de derechos y disposiciones para hacerlos cumplir, haciendo especial énfasis en el contexto laboral. Estas medidas buscan garantizar no solo el bienestar de la mujer embarazada, sino también el del bebé por nacer, así como su recuperación física posterior al parto, sin que ello implique la desvinculación de su puesto de trabajo. Cabe destacar que estas disposiciones abarcan tanto al sector laboral público como al privado (Robalino, 2018, p. 12).

Es necesario hacer valer el marco constitucional ante la creciente vulneración del derecho al trabajo de las mujeres embarazadas. En Ecuador se observa una segregación y desigualdad laboral estructural hacia la mujer en el mercado de trabajo, pues se les dificulta acceder a empleos estables y dignos, con una remuneración adecuada. Esta situación se complica aún más cuando la mujer se encuentra embarazada, ya que el mercado laboral prefiere la mano de obra masculina.

Esto se basa en la creencia teórica de que la productividad de la mano de obra femenina, especialmente durante el embarazo, es más costosa para los empleadores. Esto se debe a los beneficios socioeconómicos y laborales correspondientes al parto, el permiso postparto y el periodo de lactancia materna, los cuales no representan este tipo de costos salariales para la mano de obra masculina. Entonces las mujeres embarazadas enfrentan una mayor dificultad para acceder y mantenerse en empleos estables y bien remunerados, debido a la percepción de que su contratación implica mayores costos para los empleadores, en comparación con la mano de obra masculina (Ochoa y Morales, 2020).

Han existido esfuerzos internacionales a lo largo del tiempo para proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Sin embargo, a pesar del creciente acceso de la mujer al mercado laboral, con niveles educativos relevantes, y su importante contribución al sostén de sus familias, aún persisten ciertos esquemas de desigualdad de género en el entorno laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta discriminación hacia las mujeres embarazadas viola los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Además, debilita el crecimiento económico y el funcionamiento óptimo de las empresas y los mercados de trabajo (OIT, 2006, p.1).

En consecuencia, los objetivos de la OIT en materia de igualdad de género buscan dar respuesta a estos desafíos mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales y legales de los gobiernos, las empresas y los sindicatos, para promover conjuntamente acciones a favor de la igualdad de género en el mercado laboral.

Desde su fundación, la OIT ha planteado el reconocimiento de que todo ser humano, sin discriminación por raza, sexo, religión, tiene el derecho pleno a buscar su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. Esto implica la misión de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (OIT, 2006, p. 1). En resumen, la OIT busca fortalecer las capacidades de los actores sociales para promover la igualdad de género en el trabajo, partiendo del principio fundamental de que todas las personas merecen las mismas oportunidades laborales, independientemente de su sexo.

En este orden, ha emitido convenios para proteger los derechos laborales de las mujeres, entre los cuales se mencionan los siguientes: Convenio N° 100: Igualdad de remuneración; Convenio N° 111: Discriminación en el empleo y ocupación; Convenio N° 156: Trabajadores con responsabilidades familiares y Convenio N° 183: Protección a la maternidad (Cueva, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado el tema de la protección a la maternidad desde 1919 con el Convenio N° 3, posteriormente con el Convenio N° 103 en 1952 y finalmente con el Convenio N° 183 aprobado en el año 2000 durante su 88ª Reunión. Este último convenio busca responder a la realidad de colocar a las mujeres trabajadoras embarazadas en una situación desventajosa, ya que algunas empresas les exigen la prueba de embarazo como requisito previo a la contratación, y en otros casos no se contemplan medidas exclusivas de protección a la trabajadora embarazada, teniendo que trabajar en las mismas circunstancias como si no estuviera en estado de gestación, arriesgando su vida, salud y la de su futuro hijo. El Convenio N° 183 de la OIT fue creado para brindar protección a los derechos de las trabajadoras antes, durante y después del momento del parto, estableciendo medidas específicas que garanticen su bienestar y el de su bebé durante todo el proceso de maternidad.

En el contexto ecuatoriano para la protección laboral a la trabajadora embarazada, se enmarca en la Constitución ecuatoriana de 2008 constituye el primer documento legal que considera los derechos de la mujer embarazada, no solo en el ámbito laboral, sino también en su condición de ciudadana portadora de derechos humanos fundamentales. El embarazo le confiere a la mujer una atención especial y prioritaria debido a su doble vulnerabilidad: ser mujer trabajadora y estar embarazada. Por tanto, su protección constitucional le garantiza su salud reproductiva durante todo el periodo de gestación, el parto y el postparto. Además, le concede otros derechos relacionados con la maternidad, como las licencias laborales correspondientes al parto, postparto y la lactancia materna.

De esta manera, la Constitución de 2008 no solo protege los derechos de la mujer embarazada, sino que también garantiza el interés superior del niño nacido, reconociendo la importancia de la maternidad y la necesidad de brindar un apoyo integral a las madres trabajadoras (Gray, 2015, p. 56). Además de la Constitución, otros marcos jurídicos ecuatorianos también garantizan la estabilidad laboral de la mujer embarazada. Entre ellos se encuentran el Código del Trabajo, que regula la relación laboral en el ámbito privado, y la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), que hace lo propio en el sector público.

Estos cuerpos legales, junto con la Constitución, establecen los derechos de la mujer en Ecuador desde diferentes perspectivas: como ciudadana ecuatoriana, como trabajadora y como mujer embarazada inserta en el mercado laboral. De esta manera, el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha desarrollado un amplio marco normativo para proteger los derechos de las mujeres embarazadas, abarcando tanto el ámbito público como el privado, y garantizando su estabilidad laboral y el ejercicio pleno de sus derechos durante el embarazo, parto y postparto.

Tabla 1. Derechos Constitucionales de la mujer embarazada en Ecuador.

Artículo de la Constitución	Derecho Reconocido
Artículo 10	Principio de Igualdad. Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son portadores y disfrutarán de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales ratificados por Ecuador.
Artículo 11	Principio de Igualdad: Todos los ciudadanos son iguales y disfrutarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie será excluido por ningún tipo de razón. La ley penará cualquier conducta discriminatoria. El Estado asumirá medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real favoreciendo a los titulares de derechos en condiciones de desigualdad.
Artículo 33 y 34	Derecho al Trabajo y seguridad social. El trabajo se concibe en Ecuador como un derecho y deber social, y un derecho económico, origen del desarrollo individual y fundamento de la economía. El Estado garantizará a los trabajadores el respeto a su dignidad, una vida íntegra, retribuciones equitativas y razonables, así como el desempeño de un trabajo sano y libremente seleccionado o aceptado.
Artículo 43	El Estado asegurará a las trabajadoras embarazadas y en fase de lactancia el derecho a no ser discriminadas por estar embarazada en el ámbito educativo, social y laboral. A los servicios gratuitos de salud materno infantil. A la atención y cuidado integral de carácter prioritario de su salud y vida en el embarazo, parto y posparto. A contar con las alternativas requeridas para recuperarse después del embarazo y en el periodo de lactancia
Artículo 70	Igualdad laboral entre hombres y mujeres mediante la incorporación del enfoque de género en planes y proyectos, y ofrecerá asistencia técnica para su cumplimiento obligatorio en el sector público.
Artículo 324	Derecho a la propiedad: se garantiza igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la propiedad y en las decisiones tomadas para la gestión de la sociedad conyugal
Artículo 331	El Estado garantiza a las mujeres el derecho a la igualdad en el acceso al trabajo, a la capacitación y desarrollo laboral y profesional, a la retribución equitativa, y a la iniciativa de trabajo independiente. Se asumirán todas las medidas requeridas para prescindir de las desigualdades. Está prohibida cualquier discriminación, acoso o acto violento de cualquier clase, bien sea de manera directa o indirecta, que perjudique a las mujeres en su ambiente laboral
Artículo 332	Protección y estabilidad laboral en el periodo de embarazo. El Estado garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las trabajadoras, incluyendo eliminar aquellos riesgos laborales que pongan en peligro la salud reproductiva, el acceso y seguridad en el trabajo sin restricciones por embarazo o número de hijas(os) e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la trabajadora asociado a su condición de embarazo y maternidad, así como la segregación asociada con los roles reproductivos.

Artículo de la Constitución Derecho Reconocido

Artículo 334

Derecho a la función y responsabilidad de protección del grupo familiar. Se identifica como labor productiva al trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano realizado en los hogares. El Estado impulsará un régimen laboral de conformidad con los requerimientos del cuidado humano, que suministre servicios, estructura física, y horarios de trabajo apropiados; especialmente suministrará servicios de atención infantil, a las personas discapacitadas y otros precisos para que las personas trabajadoras desempeñen sus trabajos; y promoverá la corresponsable y recíprocamente actuación de hombres y mujeres en el trabajo hogareño y en los compromisos familiares. La protección de la seguridad social se desarrollará progresivamente a las personas que tienen bajo su responsabilidad el trabajo familiar no remunerado en su domicilio, de acuerdo con los términos generalizados del sistema y la ley

Como puede evidenciarse el constitucionalismo ecuatoriano ha cubierto de protección especial a la mujer, su salud reproductiva, su salud ocupacional, condición de trabajadora y de embarazada. Y es importante reconocer que recoge las disposiciones, objetivos y propósitos de los Convenios de la OIT, debidamente ratificados por el país en el marco de la protección laboral de la mujer y de la mujer embarazada. Sin embargo, desde el año 1978 con la promulgación del Código de Trabajo de 1978, se dio un importante avance en materia de protección de la mujer embarazada en el ámbito legal del Ecuador (Feng, 2021, p. 22).

Tabla 1. Derechos de la mujer embarazada en el sector privado.

Artículo del Código del Trabajo	Derecho Reconocido
Artículo 92	Garantía salarial para parturientas, por tanto, no se retendrán ni embargarán las remuneraciones salariales que reciban las trabajadoras en el período de tiempo de dos semanas antes del parto y seis semanas después de este.
Artículo 152	Las trabajadoras tienen derecho a disfrutar una licencia con remuneración equivalente a doce (12) semanas por el nacimiento de su hija(o); si el nacimiento fuese múltiple este plazo se amplía por diez días más. La ausencia al trabajo se demostrará a través de un certificado médico concedido por un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social donde conste la fecha probable del parto o la fecha en que este se produjo. Si la madre falleciere en el parto o durante el goce de la licencia por maternidad, el padre usará la totalidad de la licencia, o de la porción que reste del tiempo de la licencia que le correspondiere a la madre de no haber fallecido; en casos de nacimientos múltiples o por cesárea se extenderá la licencia por cinco días más.
Artículo 153	Protección laboral a la trabajadora embarazada, lo cual prohíbe la terminación del contrato de trabajo por motivos del embarazo y el empleador no podrá sustituirla de manera definitiva durante el período de doce semanas fijadas en el Artículo 152. En este lapso de tiempo, la trabajadora tendrá derecho a recibir su retribución completa, salvo alguna disposición en contrario de la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra de manera igual o superior los amparos contemplados en el COT.
Artículo 154	Imposibilidad para trabajar por enfermedad vinculada al embarazo o parto, lo cual ameritará que la trabajadora pueda ausentarse de su trabajo hasta por un año a resultado de enfermedad que, según el criterio y el certificado médico, se produzca en el embarazo o en el parto, y la inhabilite para trabajar, por ello, no podrá terminarse la relación laboral por esa causa.
Artículo 155	En el periodo de doce (12) meses sucesivos al parto, la jornada horaria de lactancia para la madre trabajadora será de seis (6) horas, de acuerdo con las circunstancias de la beneficiaria

De la misma forma, en el sector público, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), contempla para las trabajadoras del sector oficial beneficios en materia de protección al embarazo y la maternidad. Se presentan los derechos contemplados en esta importante Ley.

Tabla 3. Derechos de la mujer embarazada en el sector público.

Artículo del Código del Trabajo	Derecho Reconocido
Artículo 27	Licencias con remuneración. Toda servidora o servidor público podrá disfrutar de licencia con remuneración en los casos: por maternidad, tiene derecho a una licencia remunerativa equivalente a doce (12) semanas por el nacimiento de su hija(o); en caso de nacimiento múltiple este lapso se ampliará por diez días más. En caso de parto múltiple se añadirán 10 días al plazo establecido. Igualmente se concederá licencia de hasta 25 días para casos de hijos hospitalizados o con patologías degenerativas
Artículo 33	Las trabajadoras públicas contarán con un permiso para la atención y cuidado del recién nacido por dos horas diarias, en el periodo de doce meses a partir de la terminación de la licencia de maternidad correspondiente.
Artículo 58	En caso de contratos ocasionales a la trabajadora embarazada le será renovado el contrato por hasta una vez más hasta el término del período fiscal en el cual concluya su período de lactancia, de acuerdo a la Ley.

Análisis comparativo entre el Código de trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público: El derecho fundamental que protege a la mujer trabajadora embarazada en Ecuador, tanto en el Código Orgánico del Trabajo (COT) como en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), es la garantía de estabilidad laboral no solo durante el embarazo, sino también en las 12 semanas posteriores al parto. Ambos cuerpos legales coinciden en otorgar diversos beneficios relacionados con las licencias para la mujer embarazada y el periodo postparto. Específicamente, en cuanto a la licencia por motivo del parto y postparto:

El Artículo 92 del COT establece una remuneración integral equivalente a dos semanas antes del parto y seis semanas después del parto. Es decir, la trabajadora tiene derecho a recibir su remuneración completa durante este periodo de 8 semanas. Esto demuestra que la legislación laboral ecuatoriana busca proteger a la mujer trabajadora durante el embarazo y el posparto, garantizando su estabilidad laboral y el goce de beneficios económicos durante este importante momento de su vida.

De acuerdo con el párrafo, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece una licencia remunerada por maternidad de 12 semanas, lo cual supera en 5 semanas a lo establecido en el Código Orgánico del Trabajo (COT). Esto evidencia un enfoque más proteccionista de la LOSEP hacia las trabajadoras embarazadas. Además, en caso de nacimientos múltiples o cesáreos, el COT prolonga la licencia por 5 días adicionales, mientras que la LOSEP amplía la licencia en 10 días adicionales. Nuevamente, la LOSEP ofrece una mayor protección a las trabajadoras públicas en estos casos. De lo que se ha planteado hasta ahora, nos lleva a decir que el objetivo de este artículo es analizar las normas y acciones legales en casos de despido laboral de trabajadoras embarazadas del Ecuador.

MÉTODO

El diseño metodológico de la investigación se enmarca dentro del ámbito dogmático jurídico, utilizando un enfoque cualitativo. Este enfoque permite analizar las variables planteadas, es decir, las normas y acciones legales en casos de despido laboral de trabajadoras embarazadas. El alcance de la investigación es de tipo descriptivo, desarrollando argumentos analíticos y descriptivos a partir de la revisión bibliográfica. Se emplearon métodos teóricos como el histórico-lógico, el analítico y sintético, además del estudio bibliográfico como parte de la búsqueda de información necesaria para el desarrollo de la investigación. El análisis de bibliografías y documentales como técnica de investigación requiere una revisión sistemática de varios artículos indexados periódicamente, tanto de forma legal como social.

El artículo comienza con un recorrido por las normas internacionales y su evolución, destacando cómo Ecuador ha adoptado diferentes convenios sobre la materia. Luego se presentan análisis comparativos, en forma de tablas, sobre algunos artículos relevantes de la Constitución ecuatoriana. Estos análisis comparan el derecho al trabajo de la mujer embarazada en el sector público y privado. En cuanto a la normativa legal estudiada, se abordan los preceptos más relevantes del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.

El énfasis se pone en la falta de aplicación del principio de igualdad y del derecho al trabajo, sin importar la condición o sexo de la persona. Es decir, se evidencia una brecha entre lo establecido en la ley y su efectiva implementación, especialmente en lo que respecta a garantizar el derecho al trabajo de las mujeres embarazadas, sin discriminación. Entonces, el artículo realiza un recorrido normativo, tanto a nivel internacional como nacional, para luego analizar críticamente la aplicación práctica de estos derechos, destacando la necesidad de cerrar la brecha entre el marco legal y su efectivo cumplimiento, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres embarazadas.

RESULTADOS

Después de hacer una revisión bibliográfica de normativas y leyes sobre la protección de mujeres embarazadas en el Ecuador, se determinó que las acciones legales en casos de despido laboral de trabajadoras embarazadas se encuentran en las Sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador garantizando el derecho de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia. Se debe decir entonces que, la Corte Constitucional (2020), emitió fallos a favor de 19 demandas de amparo constitucional

presentadas por mujeres embarazadas que trabajaban en el sector público. Estas trabajadoras tenían diferentes tipos de vinculación laboral, como nombramientos provisionales, contratos ocasionales de servicios y cargos de libre nombramiento y remoción.

Como resultado, se presentaron y analizaron los hechos de 19 casos. La Corte Constitucional (CC) argumentó y fundamentó su análisis, considerando los siguientes derechos: derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva, derecho a la intimidad y a la no injerencia arbitraria, derecho al trabajo sin discriminación, así mismo, el derecho a la protección especial, como el derecho a la lactancia materna y el derecho al cuidado. Ahora bien, la CC aclaró lo correspondiente a las políticas públicas e indicadores para garantizar el derecho al cuidado. Finalmente, emitió una decisión favorable a las trabajadoras, revisando las sentencias de las instancias previas que habían atendido estos casos (Gómez et.al, 2020, p. 45).

En esta oportunidad, cabe resaltar que, tanto a nivel internacional como en el contexto ecuatoriano, se observan esfuerzos para proteger a la mujer en su condición de grupo prioritario y vulnerable. Esta situación se acentúa cuando la mujer es trabajadora y queda embarazada. Los esfuerzos se materializan en la protección de la salud ocupacional de la trabajadora durante el embarazo, minimizando los riesgos laborales a los que está expuesta. “Después del parto, se prevé la protección de la estabilidad laboral de la trabajadora durante su período de recuperación física y durante el cuidado y lactancia de su hijo recién nacido” (Ortiz et al., 2020, p. 34).

DISCUSIÓN

En Ecuador, se han implementado diversas normas y acciones legales para proteger a las mujeres trabajadoras embarazadas contra el despido laboral injustificado. La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece principios fundamentales de igualdad y no discriminación por razones de género. Específicamente, el Art. 43 garantiza a la mujer embarazada o en período de lactancia el derecho a no ser discriminada a causa del embarazo en el ámbito laboral y dispone de las facilidades que necesite para la recuperación luego del embarazo y en el período de lactancia.

El Código del Trabajo también ha sido reformado para fortalecer la protección de estos derechos. El Art. 195 establece la prohibición de despido intempestivo de trabajadoras embarazadas o relacionado con su estado de gestación o maternidad, basado en el principio de inamovilidad que las protege. Si una trabajadora embarazada es despedida injustamente, tiene derecho a presentar la acción legal de despido ineficaz.

Sin embargo, pese a estos avances normativos, aún existen desafíos en la aplicación efectiva de estas protecciones. Es fundamental llevar a cabo campañas de información y sensibilización para que tanto

trabajadoras como empleadores conozcan sus derechos y responsabilidades en esta materia. Además, se requiere mejorar el servicio de citaciones y brindar una oportuna asesoría legal que permita a las afectadas ejercer la acción de despido ineficaz dentro del plazo establecido por ley.

CONCLUSIONES

El constitucionalismo ecuatoriano ha experimentado importantes avances en el reconocimiento de nuevos derechos, reflejando una realidad diferente en diversos ámbitos como el social, económico, laboral, político y jurídico. Esto se debe, en gran medida, al avance y protagonismo de la mujer en el desarrollo del país, su progreso en el mundo académico, científico y productivo, así como su participación activa en la construcción de un rico tejido de participación ciudadana.

Ecuador ha asumido y ratificado importantes convenios de organismos supranacionales líderes en la defensa de la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Esto le ha permitido vencer discriminaciones que, en lugar de enriquecer, generan un efecto negativo en la estructura social y económica del país.

Ecuador ha implementado licencias laborales que protegen a la trabajadora durante todo el proceso del embarazo, parto, postparto y cuidado del recién nacido. Estas licencias no solo cubren los aspectos relacionados con la maternidad, sino que también buscan garantizar que las condiciones laborales durante el período de gestación sean acordes a su estado y no representen un riesgo para la salud, la vida y el bienestar tanto de la mujer embarazada como de su futuro hijo.

La normativa aplicada para resolver acciones legales en caso de mujeres embarazadas despedidas no está en tela de juicio, puesto que la norma está correctamente establecida, sin embargo, en el ejercicio y proceso que mantiene estas acciones no se están respetando los derechos de las mujeres embarazadas.

La no presentación del mismo no evita el crecimiento del feto y tampoco le da menos valor al no presentarlo, ya que esto solo está considerado como un tipo de formalidad para enunciar la noticia y que para esto las empresas cuentan con un galeno dentro de la institución que puede realizar el trabajo de verificación del estado de salud en que se encuentra la obrera de dicha empresa y con esto es suficiente para que las autoridades contratantes de la mujer procedan con el respectivo trámite correspondiente a su condición actual.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Comisión de Legislación y Codificación. (22 de junio de 2020). Código del Trabajo. <https://acortar.link/Vt0gUK>
- Congreso Nacional. (31 de marzo de 2011). Ley de Seguridad Social. <https://acortar.link/xRRDoR>
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). <https://acortar.link/KTgFc>
- Corte Constitucional. (05 de agosto de 2020). Informe sobre el cumplimiento de sentencia de la Corte Constitucional Revisión de Garantías (JP) derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. <https://acortar.link/PGqbd3>
- Cueva, L. (2018). La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y efectos. Pontificia Universidad Católica Del Perú-CENTRUM Católica. <https://acortar.link/Gpo2Yg>
- Feng, F. (2021). The health and self-efficacy of pregnant women in delivery with music analgesia and labor doula. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, 27, 50-52. <https://acortar.link/BByl10>
- Gómez, L. García, G. Servera, S. Filgueira, A., y Cardo, E. (2020). Beneficios del mindfulness en mujeres embarazadas. *Medicina (Buenos Aires)*, 80, 47-52. <https://acortar.link/hghE2m>
- Gray, S. (2015). Using fuzzy cognitive mapping as a participatory approach to analyze change, preferred states, and perceived resilience of social-ecological systems. *Ecología y Sociedad*, 20(21). 1-21. <https://acortar.link/ExCj8P>
- Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso Sisnero. *Revista de la Facultad de Derecho*, 12(46), 49-107. <https://acortar.link/T8zhBb>
- López, D. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 654-666. <https://acortar.link/oGCHBu>
- Ochoa, M., y Morales, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 8(1), 1-30. <https://acortar.link/E59hcv>
- Organización Internacional del Trabajo. (12 de noviembre de 2006). Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los Derechos laborales de las mujeres. Santiago de Chile: OIT. <https://acortar.link/6enOmP>
- Ortiz, M. Lorente, C y Jácome, M. (2020). Análisis de la figura, despido intempestivo en el ordenamiento jurídico de Ecuador, con el uso de mapas cognitivos difusos. *Investigación Operacional*, 41(5). 654-664. <https://acortar.link/GPmcNA>
- Presidencia de la Republica. (6 de octubre de 2010). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. <https://acortar.link/AQf5ba>
- Quintero, M. (2019). Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (núm. 103) En Número especial de conmemoración del Centenario de la OIT en colaboración con ITC-ILO. Coordinado por Djamil Tony Kahale Carrillo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*. Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 864-878. <https://acortar.link/xGmyJ2>
- Robalino, N. (2018). Condición de vulnerabilidad de las mujeres embarazadas ante el despido ineficaz. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://acortar.link/ZqY4sV>
- Solórzano, J., Narváez, C., Pozo, E., y Erazo, J. (2020). Análisis de la regulación del período de lactancia en el Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 5(8). 117-141. <https://acortar.link/uY9el1>