

Kerly Janeth Lucio Gutiérrez

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15770383>

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

La vulneración de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sistema jurídico ecuatoriano

The violation of pregnant women's labor rights in the Ecuadorian legal system

Kerly Janeth Lucio Gutiérrez

kerlylucio2@gmail.com

Abogada de libre ejercicio de profesión, Guayaquil, Guayas, Ecuador
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0007-4347-6382>

Recibido: 30 /05/2025

Revisado: 02/06/2025

Aprobado: 08/07/2025

Publicado: 03/07/2025



RESUMEN

En el Ecuador, desde la aprobación de la Constitución del 2008, existen cambios significativos en beneficio de la mujer embarazada y sus derechos en el ámbito del trabajo. Por tanto, la presente investigación se propone como objetivo general fundamentar las bases teóricas para la apropiada protección y efectividad de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sistema jurídico ecuatoriano, a partir de un estudio histórico, doctrinal, jurisprudencial y legislativo, para contribuir al alcance de su igualdad real y no discriminación en materia de trabajo, a su bienestar general en el ejercicio de su profesión y desempeño laboral. Se presentan como resultados una sistematización de las principales concepciones doctrinales del tema de la investigación, así como material bibliográfico actualizado sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas y la importancia que tiene la igualdad y la no discriminación en ello, según las tendencias actuales del pensamiento científico tanto nacional como mundial; además de las bases teóricas para el logro de la efectividad de los derechos laborales de las mujeres en estado de gravidez en el Ecuador. La metodología empleada se sustentó en métodos del nivel teórico como el método histórico-lógico, de análisis-síntesis, sistémico-estructural-funcional y hermenéutico y, como método empírico, el análisis de contenido.

Descriptores: Derechos laborales; trabajadora gestante; igualdad; no discriminación; dignidad humana.

ABSTRACT

In Ecuador, since the approval of the 2008 Constitution, significant changes have benefited pregnant women and their rights in the workplace. Therefore, the general objective of this research is to establish the theoretical foundations for the appropriate protection and effectiveness of pregnant women's labor rights in the Ecuadorian legal system. This research is based on a historical, doctrinal, jurisprudential, and legislative study, in order to contribute to achieving their true equality and non-discrimination in labor matters, and to their general well-being in the exercise of their profession and work performance. The results presented include a systematization of the main doctrinal conceptions on the research topic, as well as updated bibliographical material on the labor rights of pregnant women and the importance of equality and non-discrimination in this regard, according to current trends in both national and international scientific thought. The theoretical foundations for achieving the effectiveness of pregnant women's labor rights in Ecuador are also presented. The methodology used was based on theoretical level methods such as the historical-logical, analysis-synthesis, systemic-structural-functional and hermeneutic methods and, as an empirical method, content analysis.

Descriptors: Labor rights; pregnant worker; equality; non-discrimination; human dignity.



INTRODUCCIÓN

En el mundo actual se torna común que las mujeres embarazadas estén cada vez más implicadas en la vida social, económica, política y cultural de las sociedades y, por ende, en el trabajo. Como grupo social, al igual que las demás personas son fuerza laboral y económica en los países, así como también contribuyen con el soporte de sus hogares. Las vulneraciones a sus derechos no solamente se cometen en el sector privado, sino también en el sector público. Ello en el sentido de, por solo citar algunos ejemplos: la ocurrencia de despidos intempestivos por su estado de gestación, las escasas posibilidades de ser contratadas estando embarazadas, la inadecuada remuneración no acorde a sus capacidades e intelecto humano y por tanto inferior a la de los hombres, obstáculos para ascender a cargos de mayor jerarquía y ocupar puestos que involucren toma de decisiones; entre otras tantas vulneraciones que trascienden incluso a su salud y bienestar general, como son horarios laborales excesivos, trabajos forzosos sin tener en cuenta las medidas de precaución y protección por su estado o condición transitoria (Baldwin & Johnson, 1995; Bracho Fuenmayor, 2023; Díaz Pimentel, 2018; Almanza Iglesias & et al, 2018; Bautista Jaimes & Hernández Peñaranda, 2020).

En el caso de la República del Ecuador, a pesar de que la vigente Constitución reconoce todo un conjunto de derechos en materia de trabajo y seguridad social para todos los ciudadanos, varios de ellos no se hacen efectivos cuando se trata de mujeres en estado de gestación. Al respecto, existen numerosos estudios que revelan las situaciones de desigualdad y discriminación laboral en la que se encuentran (Zapata López, 2010; Ribadeneira Mendoza, 2021; Obando Menéndez & Linzan Loor, 2022; Guevara López, 2022). Los empleadores utilizan diferentes formas que evidencian cómo se solapan despidos intempestivos: obligando a la trabajadora a que presente la renuncia, cerrando el local de trabajo, realizando el cambio de ocupación maliciosa para degradar a la trabajadora a funciones que no pueda desempeñar o indicándole que no es requerida o disminuyéndole las remuneraciones. Así, los empresarios suelen hacer prevalecer criterios económicos sobre lo jurídico. En muchas empresas nacionales y extranjeras antes de contratar, verifican que las mujeres no se

encuentren embarazadas por los gastos que ello le ocasionarían. Por tanto, no ofertan plazas de trabajo para mujeres gestantes.

Todo lo anterior atenta contra sus derechos laborales, pues la mujer embarazada también abre espacio en su vida hacia la realización y superación profesional, e igualmente aspira a alcanzar niveles altos en su desempeño laboral. Si bien es cierto que ser trabajadora en su estado requiere de un gran esfuerzo físico y mental, ello no significa que no sea capaz y no tenga derecho a recibir un trato justo y equitativo, sin discriminación de ninguna índole. Aquí estriba la importancia y justificación de la presente investigación, pues es necesario, por un lado, revisar las normativas generales en materia de trabajo vigentes en la República del Ecuador, de manera tal que se pueda proponer un conjunto de bases teóricas encaminadas a que el contenido de ellas contribuya a combatir las vulneraciones a los derechos de las mujeres gestantes, las desigualdades y la discriminación a las que son sometidas. Por otro lado, que dichas bases teóricas igualmente contengan presupuestos de actuación para el desarrollo de políticas públicas del Estado, el Gobierno, los funcionarios públicos, actores políticos, jurídicos y todo aquél que de una u otra manera tenga entre sus funciones promover la igualdad real en favor de ellas, que, por demás, son titulares de derechos con atención prioritaria en el Ecuador.

Teniendo en cuenta lo anterior, se parte del siguiente problema científico: ¿Cuáles son las bases teóricas para la apropiada protección y efectividad de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sistema jurídico ecuatoriano?

Para ello, se propone como objetivo general: Fundamentar las bases teóricas para la apropiada protección y efectividad de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sistema jurídico ecuatoriano, a partir de un estudio histórico, doctrinal, jurisprudencial y legislativo, para contribuir al alcance de su igualdad real y no discriminación en materia de trabajo, a su bienestar general en el ejercicio de su profesión y desempeño laboral.

MÉTODOS

La metodología utilizada en la investigación se sustenta en las siguientes dimensiones: se trata de una investigación de tipo teórica, ya que parte de los estudios



existentes sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas, el tema de su igualdad y no discriminación en el campo laboral, realizando de esta manera una recopilación de la información en base a este objeto de estudio, según los aportes teóricos más relevantes que se obtuvo por medio de fuentes doctrinales como libros, artículos científicos y tesis para la obtención de grados científicos; así como también se emplearon fuentes legales nacionales e internacionales y sentencias. Todo ello facilitó la construcción argumentativa para la comprensión del problema planteado.

La investigación sigue un enfoque cualitativo, al centrarse en el estudio integral del objeto de estudio del trabajo, entendiendo las causas de la problemática que se genera dentro del sistema jurídico ecuatoriano.

Sobre el alcance es exploratoria porque tiene como objeto examinar el problema investigativo de la existencia de una deficiente protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector público y privado en las vigentes normativas laborales generales ecuatorianas, que genera situaciones de desigualdad y discriminación, por lo que gran parte de las bases teóricas que se proponen están dirigidas a solventar esta cuestión, constituyendo un aporte novedoso.

Para la metodología, se identifican como métodos de nivel teórico los siguientes:

El método histórico-lógico, para analizar los derechos de las mujeres embarazadas a lo largo de la historia y su reconocimiento por el Derecho Laboral, pudiendo conocer su evolución y avances a lo largo de los años.

El método análisis-síntesis, a los efectos de sistematizar el tema, todo lo cual condujo a la comprensión general del objeto de la investigación, valorando el estado de la ciencia al respecto para que, a partir de la información bibliográfica obtenida, arribar a la correspondiente propuesta de bases teóricas, conclusiones y recomendaciones encaminadas a satisfacer el objetivo general.

El método sistémico-estructural-funcional, que permitió integrar la estructura de los capítulos que fueron elaborados, para que sean concordante entre ellos, garantizando una mirada integral al tema escogido.

El método hermenéutico posibilitó interpretar el contenido de las disposiciones internacionales, constitucionales y legales ordinarias en el Ecuador relacionados con el tema estudiado.



Por otra parte, en cuanto a los métodos de nivel empírico, se utilizó el análisis de contenido, el cual permitió realizar un estudio minucioso de la información doctrinal, jurisprudencial y de las normas jurídicas de interés para la investigación, y así poder extraer información de relevancia para las bases teóricas propuestas.

RESULTADOS

En sentido general, la protección de la mujer trabajadora en el Derecho Laboral ha sufrido una transformación vertiginosa en el último siglo. Ello en parte como consecuencia de la mejor comprensión del valor del trabajo en sí mismo, así como de la identidad femenina y del reparto de las responsabilidades en la vida familiar (Bracho Fuenmayor, 2024; Pacheco Zerga, 2012).

Fue en el año de 1930 donde se dio el primer paso, pequeño pero fundamental, en la lucha contra la discriminación laboral, con la contratación de mujeres por parte de las industrias. Aunque con salarios bajos, fue el comienzo para la formación de los grupos de mujeres asalariadas que lucharían por sus derechos.

La constitución ecuatoriana del 2008 no llegó a declarar específicamente los valores en los que se sustenta su Estado y Derecho, si bien de la letra del Preámbulo y de varios artículos es posible identificar por interpretación valores como la dignidad, la justicia, la igualdad, la equidad, la seguridad, el bien común, entre otros. estipula la decisión del pueblo de construir una sociedad basada en el respeto y la dignidad de todos sus integrantes (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En el artículo 66 numeral 4 se reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación (Galbán Rodríguez, 2019).

El precepto 11.2, reconoce que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y que nadie podrá ser discriminado por razones de sexo, identidad de género, estado civil, condición socio-económica, orientación sexual, estado de salud, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos; aclarando dicho precepto que la ley sancionará toda forma de discriminación y que el Estado adoptará medidas



de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

La Constitución reconoce las mujeres embarazadas dentro de los grupos de atención prioritaria en los artículos 35 y 43. Este último se trata de un precepto que específicamente reconoce los derechos de las mujeres gestantes y la responsabilidad del Estado en garantizar los mismos. Así, dichas mujeres tienen derecho a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral, a la gratuidad de los servicios de salud materna, a la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto y a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

Las mujeres embarazadas ecuatorianas, además del derecho a su salud integral, a la protección prioritaria y el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, también se le reconoce el derecho al trabajo y a la seguridad social, los que específicamente vienen estipulados en los artículos 33 y 34 del Texto Magno. Es importante destacar el precepto 332, en relación a que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y que se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. El Artículo 363 establece que el Estado será responsable de garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto.

En el Ecuador, las personas pueden ingresar a trabajar tanto en el sector público como en el sector privado. La primera modalidad se encuentra regulada generalmente por la Ley Orgánica de Servidores Públicos (LOSEP), y la segunda bajo el Código del Trabajo (Toapanta Jiménez et al., 2022). Sin embargo, no son pocos los autores que opinan que, en lo referente al derecho al trabajo, existe una absoluta falta de adecuación jurídica de las normas y leyes del campo laboral por parte de la Asamblea Nacional y todo órgano con su potestad normativa, y lo establecido en la Constitución



de la República, los convenios y tratados internacionales de derechos humanos en materia de trabajo.

El Artículo 58 de la LOSEP contrasta con la norma superior al no brindar estabilidad a los servidores públicos con contratos ocasionales. Limitando con esto los derechos del servidor público, el temor a perder su fuente de ingresos, más aún cuando los servidores son cabeza de familia; perjudicando indirectamente a las familias que son el núcleo de la sociedad. (Carrión León & et al, 2022, p. 352).

El libre despido consiste en que el empleador, en cualquier momento y sin causa justa puede despedir intempestivamente al trabajador, aún sin el cumplimiento de sus obligaciones laborales y, en varios casos, se presenta por circunstancias de discriminación y por privación de derechos del trabajador que hubiere alcanzado con el transcurso del tiempo en la relación laboral.

Por su parte, el Código del Trabajo, contempla causas para la terminación del contrato de trabajo, que se lleva a cabo por las señaladas en los artículos 172 y 173, dentro de un trámite administrativo a cargo del inspector del trabajo, al que se le ha denominado “visto bueno” y que se rige por un procedimiento caracterizado por su falencia. El despido intempestivo no consta como causal de terminación de la relación laboral en el Artículo 169 del Código del Trabajo y el Artículo 188, lo que prevé es una sanción pecuniaria denominada indemnización.

Por su parte, el Artículo 153 se dedica a la protección a la mujer embarazada, estableciendo que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas, contentivas de su derecho a una licencia con remuneración completa por el nacimiento de su hija o hijo; especificando que la o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Para reforzar la protección a la trabajadora embarazada, el Artículo 195.1 establece la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz del despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de gestación. Este artículo fue añadido por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar



(Asamblea Nacional, 2015). Afortunadamente, el despido ineficaz aparece aquí como respuesta a la violación del derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, al derecho al cuidado, a la salud sexual y reproductiva de la mujer trabajadora ecuatoriana (Arotingo Cushcagua, 2022).

El Artículo 195.3 hace referencia a los efectos de cuando se declara el despido ineficaz, donde la persona trabajadora posee el derecho de ser reintegrada y de recibir las remuneraciones no pagas más un 10% durante el tiempo que fue alejada de su empleo, y en el caso que su pretensión no se base en el volver a dicho empleo, recibirá el pago de un año de la remuneración que percibía y la correspondiente liquidación en base al despido intempestivo. En caso de que el empleador hiciera caso omiso a la disposición de devolver a la mujer embarazada a su puesto de trabajo, es sancionado con una pena de uno a tres años por incumplimiento de las decisiones legítimas de autoridad competente. (Asamblea Nacional, 2014)

En sentido general, esta ha señalado que puede presentarse en casos en los que el empleador o patrón haya: obligado al trabajador a que presente la renuncia, cerrando el local de trabajo, realizando el cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones (Espinoza Galo, 2002). El cambio de ocupación del trabajador para que sea válido necesita del consentimiento de éste (Montero Bonilla et al., 2022).

Por otro lado, es necesario recalcar que la protección de la mujer embarazada en su puesto de trabajo es un tema muy importante, que a su vez garantiza la protección de otros derechos como a la salud y bienestar, de ella y de su futuro bebé. Para nadie es un dato desconocido el hecho de que determinados empleos pueden ser más riesgosos que otros, o exigen mayor actividad física, mental o incluso la manipulación de químicos perjudiciales para el embarazo. Por tanto, es prudente exigir que cada empleador regule estas situaciones para evitar que la mujer en razón de preservar su trabajo tenga que poner en riesgo su salud, dándole la oportunidad de ausentarse conforme a las condiciones y riesgo de trabajo en el tiempo de gestación, si no fuera posible que perentoriamente fueran sustituidas estas tareas de trabajo por otras que

no pongan la pongan en riesgo, y que tampoco se constituya en un despido intempestivo.

El despido intempestivo es una figura jurídica que afecta los derechos esenciales de la trabajadora embarazada. Por tanto, en la legislación laboral ecuatoriana vigente, debe pensarse en su modificación para la aplicación de otro sistema de terminación de las relaciones laborales. En este sentido, en la presente investigación se propone el despido regulado, el cual por su estructura permite un mayor respeto a los derechos laborales de las gestantes trabajadoras. “Los efectos del sistema del despido intempestivo son evidentes y se reflejan en: la impunidad laboral que afecta a decena de miles de trabajadores; la justicia administrativa del Ministerio del trabajo, que la vuelve ineficaz; la Función Judicial, por una aplicación parcial de la tutela efectiva que prevé el Artículo 75 de la Carta Magna y por los costos económicos que involucra una carga procesal excesiva; y, la transgresión de Derechos Constitucionales referidos” (Sarango Alcívar & Vivanco Vargas, 2018).

Por lo que en el Ecuador urge adecuar formalmente las normativas laborales con la Constitución y los convenios y tratados internacionales, para que realmente se logre garantizar la dignidad del ser humano, la igualdad y la no discriminación en materia laboral. Esta omisión legislativa deja en evidencia que nuestro estado constitucional de derechos y justicia no cumple con lo dispuesto en el numeral 1 del Artículo 3 de la Constitución de la República, que dice es deber primordial del Estado sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos humanos, en particular el derecho al trabajo como fuente de realizaciones (Piñas Piñas et al., 2021).

El Código de Trabajo ha sido reformado parcialmente, de acuerdo a los intereses de los sectores más poderosos del país, representados por los gobiernos de turno, que, bajo el pretexto de atraer la inversión extranjera, se inventaron el eslogan de flexibilización de la legislación laboral, que no fue otra cosa que reformas que implicaron la renuncia de derechos laborales (Sarango Alcívar & Vivanco Vargas, 2018).

Por otra parte, es necesario reflexionar sobre el tema de que el Estado ecuatoriano carece de una política pública que incentive a los empleadores a contratar a una mujer



en estado de gestación. Lo anterior en gran medida es debido a que todos esos derechos laborales y garantías que poseen las mujeres embarazadas generan un problema al empleador. En otras palabras, tristemente les perjudica al momento de buscar un empleo, vulnerándose con ello su derecho al trabajo.

El reconocimiento de la dignidad de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano no se ha efectivizado con la sola incorporación de la garantía de sus derechos en la legislación nacional, y por eso resulta necesario hacer una aproximación de ella como sujeto del trabajo, para llegar a determinar las soluciones que conlleven una efectiva igualdad laboral.

(Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021, p. 223)

Por último, la mujer trabajadora embarazada en el Ecuador desconoce sus derechos laborales, por tal razón en la mayoría de los casos no los hacen efectivos, a pesar de que los mimos se encuentran respaldados por la Constitución de la República, al tratarse de derechos fundamentales, por convenios e instrumentos internacionales, así como por las normativas generales sobre Trabajo. Por tanto, esta situación también requiere propuesta de solución en las bases teóricas que se propondrán a continuación.

El desarrollo de la presente investigación ha evidenciado que, aunque existen todo un conjunto de derechos y garantías de protección en el ámbito laboral para las mujeres embarazadas en el sistema jurídico ecuatoriano continúan siendo vulneradas. Por lo que se proponen las siguientes bases teóricas.

PRIMERA: En cuanto al Estado y el Gobierno de la República del Ecuador.

- Orientar una política pública encaminada a la elaboración de una “Guía sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas”, con la finalidad de dar a conocer cuáles son sus derechos y cómo hacerlos efectivos en caso vulneraciones a los mismos.
- Diseñar políticas públicas encaminadas a la realización de campañas de difusión, charlas, diálogos y encuentros informativos para capacitar a las mujeres embarazadas acerca de sus derechos y garantías en materia laboral en el sector público y privado, a través del uso de los medios de comunicación

masiva, así como de organismos, órganos, organizaciones y entes en todo el territorio nacional.

- Elaborar políticas públicas que promuevan el desarrollo de talleres, programas y proyectos sobre la igualdad y no discriminación en el sector laboral, con el propósito de que los empleadores y la ciudadanía en general, evolucione proporcionalmente hacia la eliminación de prejuicios y estereotipos machistas en relación a la mujer y su rol en la sociedad, sus derechos laborales y la efectividad de los mismos durante el periodo en que se encuentran en estado de gestación.
- Crear políticas públicas para otorgar incentivos económicos a los empleadores nacionales y extranjeros para que contraten mujeres embarazadas, así como implementar la disminución proporcional de impuestos para estos casos, con lo cual contribuiría a la no generación de pérdidas a las empresas y se estimularía la contratación de mujeres en estado de gravidez, garantizándose su derecho al trabajo, especialmente de acceso a este y a su estabilidad laboral.
- Optar por una política pública que, como medida protectora y con el fin de garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de las mujeres en estado de gravidez, sea el Estado ecuatoriano el que se haga cargo del pago de la remuneración o bien en el 100% o en el 50 %, para que el empleador no tenga la justificación de que no le alcanza a cancelar.
- Implementar una política pública destinada a crear un mecanismo de protección hacia las mujeres embarazadas que no esté ligado de manera directa con el Ministerio de Trabajo, al objeto de que funcione de forma independiente y que trabaje con ayuda de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y el Gobierno Central, como una garantía más para la protección de todos los derechos, incluidos los laborales, de las mujeres en estado de gestación.

SEGUNDA: En cuanto a la Función Legislativa en la República.

- Modificar el Artículo 195.2 del Código de Trabajo, para ampliar el plazo de tiempo que tiene la mujer embarazada trabajadora para proponer la acción de despido ineficaz en contra de su empleador, hasta 3 años, al amparo o



aprovechando lo establecido en el Artículo 635 del propio Código, en relación al tiempo máximo en que prescriben las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo, contados desde la terminación de la relación laboral. Con este plazo, la mujer trabajadora tiene más tiempo para atender su salud y la del concebido (especialmente si se trata de un embarazo de alto riesgo), recuperarse a causa de complicaciones en el embarazo, parto y postparto y defender de manera más efectiva sus derechos, presentar todas las pruebas pertinentes y precautelar sus correspondientes derechos laborales.

- Eliminar en las normativas laborales del sistema jurídico ecuatoriano, el sistema del libre despido y en su lugar aplicar el despido regulado como sistema de terminación de las relaciones laborales, disponiéndose lo siguiente: La terminación de la relación laboral debe ser justa, razonable, proporcionada y debe respetar el debido proceso, armonizando el derecho al trabajo con los principios de estabilidad en el empleo, igualdad y no discriminación. El empleador no podrá, por su iniciativa, poner término a la relación de trabajo de un trabajador o trabajadora, a menos que exista para ello causa justificada y reales que deberán estar relacionadas con la capacidad del trabajador, con su conducta o estar basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, las que en todo caso deben acreditarse.
- Perfeccionar la normativa contenida en el Código de Trabajo y la LOSEP, incluyendo artículos sobre la atención y cuidado de la trabajadora embarazada en su entorno laboral, de modo que se garantice una atención integral desde su propio puesto de trabajo contra riesgos laborales. En este sentido, disponer que todas las empresas deben contar con un manual de reglas sobre los riesgos de trabajo, donde se incluyan todas las medidas de protección de riesgos para el personal que se encuentre en estado de gestación, sin que ello implique disminución de su salario o remuneración o categoría, ni ninguna forma de solapar despidos intempestivos.
- Para garantizar el derecho de acceso al trabajo en igualdad de oportunidades y la no discriminación de mujeres en estado de gestación, introducir en el Código de Trabajo y la LOSEP el anonimato de los currículos vitae, así como

la obligación de inserción laboral de mujeres embarazadas en plazas de trabajo, en un determinado por ciento del total de la nómina de los trabajadores.

- Promulgar una ley específica para la protección de la mujer que se encuentre en condición de gestación o maternidad; en la que se incluya su protección en el ámbito laboral y de seguridad social, y que sea aplicable para las mujeres trabajadoras sin importar su régimen laboral o el sector al que pertenecen.

TERCERA: En cuanto a la Función Judicial en la República.

- Crear una comisión especial dentro del sistema de justicia que tenga como misión esencial el supervisar los despidos realizados a mujeres en períodos de gestación y lactancia, al objeto de lograr una mayor eficacia de la puesta en práctica de la acción de despido ineficaz, sin dilaciones indebidas y como mecanismo de cumplimiento y respaldo de los derechos laborales de la mujer trabajadora embarazada.
- Que todo juez o jueza de la República tenga en cuenta –a tenor de lo desarrollado en convenios e instrumentos internacionales de derechos humanos, la doctrina laboral y la jurisprudencia constitucional–, los siguientes caracteres fundamentales para la identificación de la discriminación laboral que pueden sufrir las mujeres embarazadas, en relación al ejercicio de sus derechos, partiendo de que la discriminación puede ser practicada por el empleador, por los mismos trabajadores, por la ley u otro tipo de disposición jurídica y el convenio colectivo de trabajo: a) la discriminación es toda distinción, exclusión o preferencia carente de justificación suficiente, que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo; b) puede tratarse de una acción o de una omisión, un hacer o un no hacer; c) supone una diferencia, una exclusión o aún una preferencia injustificada; d) tal diferencia debe carecer de una causa justificante, de un motivo justo y fundado; e) debe provocar un daño o un perjuicio al trabajador que recibe el tratamiento diferenciado; f) no es relevante la intención del sujeto discriminante, siendo suficiente la existencia del daño; g) por la prioridad del bien jurídico protegido, ha de realizarse una interpretación y aplicación del derecho que destierre del ordenamiento jurídico no solo a las conductas

intencionadamente discriminatorias, sino a todas las que, de hecho, tienen un resultado discriminatorio; h) lo relevante no es la intención sino el daño; i) El acto discriminatorio es absolutamente nulo en concordancia con el objetivo de eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, por tratarse de un acto violatorio de derechos fundamentales y por estar la discriminación prohibida y el acto que la vehiculiza afectado de nulidad absoluta, operando dicha nulidad sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial.

- Cuando resuelva cualquier caso de vulneraciones de derechos de las mujeres embarazadas, tales como los ocasionados por una terminación arbitraria de la relación laboral por la discriminación al estado transitorio de gravidez en el que se encuentran, todo juez o jueza de la República debe considerar vulneraciones no solo al derecho al trabajo, sino a todos los derechos conexos, tales como al derecho a la estabilidad laboral, a la igualdad y no discriminación, a la equivalencia en el ingreso a puestos de trabajo, derecho a una intervención proporcional en los puestos de nombramientos, nominación oficial, cargos de dirección o superiores de toma de decisiones, a la salud, a la integridad, a la seguridad, a mantener un ambiente sano, al buen vivir, al proyecto de vida, entre otros.
- Que el juez o jueza, cuando opere el despido ineficaz y la mujer embarazada sea incorporada nuevamente a su trabajo, disponga que el Ministerio de Trabajo emplee mecanismos de supervisión para garantizar un ambiente laboral adecuado que garantice la salud y el bienestar de la mujer embarazada trabajadora.

DISCUSIÓN

Existen numerosos ejemplos en la historia de las naciones sobre las luchas por el reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales de la mujer embarazada. Hoy en día dichos derechos constituyen un medio para que la gestante logre alcanzar un adecuado nivel de vida, gracias a su inserción laboral y la posibilidad de tener estabilidad en el trabajo a pesar del estado de gravidez. Sin embargo, el cumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada trae necesariamente aparejado



otros debates en relación a la igualdad y la prohibición de discriminación en el ejercicio de aquellos.

A partir del estudio realizado puede apreciarse que en la Constitución del Ecuador existen cambios significativos en beneficio de la mujer embarazada y sus derechos en el ámbito laboral. Esto es tanto así, que se las considera dentro del grupo de atención prioritaria. Ello se traduce en que el Estado le otorga el derecho a una protección preferente, pues reconoce que, por su situación transitoria debido al estado de gestación, son personas vulnerables que requieren de un trato diferenciado y a la vez equitativo, justo y digno que le permita continuar desarrollándose en los diferentes ámbitos de la vida tanto familiar como profesional o laboral.

En el Ecuador existen varias normas jurídicas en favor de este grupo de atención prioritaria, que en cierta medida favorecen la disminución de la discriminación por género en varios aspectos. Sin embargo, persisten formas de discriminación y vulneraciones a los derechos laborales de las gestantes.

CONCLUSIONES

Los derechos laborales constituyen un medio para que la gestante logre alcanzar un adecuado nivel de vida, gracias a su inserción al trabajo y la estabilidad en éste a pesar de su estado de gravidez. Sin embargo, el cumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada trae necesariamente aparejado otros debates en relación a la igualdad y la prohibición de discriminación en el ejercicio de aquellos; por lo que en toda normativa sobre tutela de las mujeres embarazadas hay que tener en cuenta este doble enfoque: la tutela de la salud de la mujer y de compatibilización con la vida laboral y familiar; y la tutela de la igualdad y no discriminación.

En el caso del reconocimiento, regulación y defensa de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, el Derecho Laboral ha de protegerla para reducir, corregir o erradicar la desigualdad propia de la relación de trabajo o para evitar los peores efectos de esa desigualdad; así como de las situaciones de discriminación a las que pueda estar sometida la gestante.

Las mujeres en general y particularmente aquellas que se encuentran en estado de gravidez son titulares de varios derechos reconocidos en instrumentos internacionales



de derechos humanos. Respecto a la no discriminación por su estado de gestación, maternidad y derechos laborales, la OIT ha desempeñado un importante rol en la emisión de normativas y recomendaciones a los estados parte.

Existen cambios significativos en beneficio de la mujer embarazada y sus derechos en el ámbito laboral. No obstante, persisten formas de discriminación y vulneraciones a los derechos laborales de las gestantes, que en parte se deben a la necesaria adecuación de las normativas laborales generales vigentes, con las nuevas disposiciones constitucionales y los tratados internacionales ratificados por la República.

La investigación propone un conjunto de bases teóricas para, por un lado, diseñar, articular y dar seguimiento a todo tipo de política pública en el Ecuador en la que se pueda dar cumplimiento a todas las prerrogativas del trabajo que caracterizan a este grupo de atención prioritaria, al tratarse de sujetos en circunstancias transitorias de fragilidad y cuidado inmediato. Todo ello, a través la edificación de políticas adecuadas para el fiel cumplimiento de estas y así enfrentar las posibles vulneraciones de sus derechos en el ámbito laboral. Por el otro, para atemperar las normativas laborales generales de la República, con la Constitución, los convenios y tratados internacionales cuyas disposiciones reconocen derechos laborales de las mujeres en estado de gravidez, así como garantías para el ejercicio de estos; con el ánimo de lograr una mayor efectividad en la protección de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, asegurando su dignidad, igualdad y no discriminación.

AGRADECIMIENTOS

A la Dra Grisel Galiano Maritan PhD. por su acertada dirección del proceso investigativo de este trabajos para la obtención del título de Magíster en Derecho Constitucional en la Universidad ECOTEC.

REFERENCIAS

Almanza Iglesias, M., Carpintero Mercado, K. & Mercado Villa, L. K. (2018).
Estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo.



Erg@omnes: Revista Jurídica, 10(1), 129-155.

<https://doi.org/10.22519/22157379.1216>

Arotingo Cushcagua, R. (2022). *Despido ineficaz a la mujer embarazada; un análisis desde el Estado constitucional de derechos en el Ecuador*. [Trabajo de grado, Universidad de Otavalo]. Ecuador. <https://n9.cl/www8j>

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. <https://n9.cl/z0d0>

Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Registro Oficial Suplemento 180. Última Reforma. Edición Constitucional del Registro Oficial 20, 16-III-2022 (Ecuador). <https://n9.cl/w5nui>

Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial Tercer Suplemento 483 (Ecuador). <https://n9.cl/6cd7v>

Baldwin, M., & Johnson, W. (1995). Labor market discrimination againsts women with disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 34(4), 555-577. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1995.tb00388.x>

Bautista Jaimes, L., & Hernández Peñaranda, S. (2020). *La corte constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, años 2011-2018*. [Trabajo de Especialista, Universidad Libre Seccional]. Cúcuta, Colombia. <https://n9.cl/axira>

Bracho Fuenmayor, P. L. (2023). Criminalización de la comunidad queer. Un estudio comparado con visión latinoamericana. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 18, 226-241. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7901702>

Bracho Fuenmayor, P. L. (2024). Perspectivas globales en la violencia de género: un análisis bibliométrico. *Justicia*, 29(46). <https://doi.org/10.17081/just.29.46.7555>

Carrión León, K., & et al. (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 350-358. <https://n9.cl/las0u>



- Díaz Pimentel, V. (2018). *La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima Metropolitana, año 2017*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://n9.cl/lm3t1>
- Espinoza Galo, M. (2002). *Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia*. Editora Jurídica. <https://n9.cl/24d5kv>
- Galbán Rodríguez, L. (2019). *Las funciones de los valores constitucionales en la argumentación de las Sentencias en un debido proceso civil*. UniAcademia-Leyer, Leyer Editores. <https://n9.cl/8ouhyi>
- Guevara López, J. (2022). *Derechos de la mujer gestante por maternidad subrogada en relación a la seguridad jurídica en Ecuador*. [Proyecto de investigación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Ambato, Ecuador. <https://n9.cl/13qke>
- Montero Bonilla, H., & et al. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Revista Científica Sociedad&Tecnología*, 5(S1), 223-236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
- Muñoz Subía, K., & Pangol Lascano, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. <https://n9.cl/mb1ff>
- Obando Menéndez, A., & Linzan Loor, J. (2022). *Caso constitucional N. 13204-2020-01578. Acción de protección por despido a mujer embarazada en el Ministerio de Inclusión Económica Social por "Vulneración de los derechos constitucionales de seguridad jurídica, al debido proceso y al trabajo*. [Trabajo de investigación, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Portoviejo, Ecuador. <https://n9.cl/k2y84h>
- Pacheco Zerga, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *IUS: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, (29), 108-129. <https://doi.org/10.35487/rius.v6i29.2012.58>
- Piñas Piñas, L., Viteri Naranjo, B., & Álvarez Enríquez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19.

- Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(Edición Especial), 1-22. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
- Ribadeneira Mendoza, M. (2021). *Vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación de la mujer embarazada y su afectación al derecho a la educación y proyecto de vida: análisis de la sentencia No. 1894-10-JP/20 de la Corte Constitucional de Ecuador*. [Trabajo de titulación, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Quito, Ecuador. <https://n9.cl/8ai8k>
- Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2). <https://n9.cl/e5998>
- Toapanta Jiménez, L., & et al. (2022). Derecho a la igualdad de la mujer embarazada en el ámbito laboral público y privado en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 693-700. <https://n9.cl/cnjtj>
- Zapata López, A. (2010). *Estudio de los derechos laborales de la mujer embarazada o en periodo de lactancia y su aplicación en la ciudad de Latacunga durante los años 2009- 2010*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. <https://n9.cl/n135t>