



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO
CONSTITUCIONAL**

TEMA:

**ESTUDIO COMPARADO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE
LA MUJER EMBARAZADA ENTRE LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA Y LA
CONSTITUCIÓN CHILENA**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho
Constitucional

Autor:

Ab. Cinthya Zulema Morales Quilambaqui.

Tutor:

Ab. Erlin Ricardo Estrada Murillo. Mg.

AMBATO - ECUADOR

2024 - 2025

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Cinthya Zulema Morales Quilambaqui, declaro ser la autora del Trabajo de Investigación con el nombre “Estudio comparado sobre la protección de los derechos de la mujer embarazada entre la Constitución Ecuatoriana y la Constitución Chilena”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Constitucional y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 31 días del mes de julio de 2025., firmo conforme:

Autora: Cinthya Morales Quilambaqui

Firma:

Número de Cédula: 1727255737

Dirección: Quito, Obispo Díaz de la Madrid y Nuño de Valderrama.

Correo Electrónico: cinthya.morales@outlook.es

Teléfono: 0983308902

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “Estudio comparado sobre la protección de los derechos de la mujer embarazada entre la Constitución Ecuatoriana y la Constitución Chilena” presentado por Cinthya Zulema Morales Quilambaqui, para optar por el Título Magister en Derecho Constitucional.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 31 de julio del 2025

Ab. Erlin Ricardo Estrada Murillo Mg.

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 31 de julio del 2025

Cintha Zulema Morales Quilambaqui.

CI. 1727255737

AUTOR

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: Titulación “Estudio comparado sobre la protección de los derechos de la mujer embarazada entre la Constitución Ecuatoriana y la Constitución Chilena”, previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 31 de julio del 2025

Ab. JUAN FRANCISCO ALVARADO VERDEZOTO. Mg
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ab. ANDRES SEBASTIAN PANCHI CERON. Mg.
EXAMINADOR

Ab. ERLIN RICARDO ESTRADA MURILLO. Mg
TUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación primeramente a Dios, fuente de mi fortaleza y guía, y a mí, porque aunque parecía imposible llegar a la meta, y gracias a Dios que ilumino mi camino con sabiduría y conocimientos para alcanzar este objetivo, me siento orgullosa de mí porque a lo largo de este camino, he aprendido que no existen acortamientos hacia el éxito; cada logro es el resultado de horas de trabajo, sacrificio y perseverancia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a todo mi familia y a mis dos amores que han sido mi apoyo incondicional pero principalmente un agradecimiento especial a mí, por mi esfuerzo y dedicación por culminar esta maestría, hoy celebro el crecimiento personal que ha conllevado para mi vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Objetivo central	4
1.2 Objetivos específicos	4
Justificación.....	4
1.3 Palabras claves y/o conceptos nucleares:	8
Los conceptos nucleares dentro de mi investigación se relacionan con:	8
MARCO TEÓRICO.....	13
Interpretación constitucional	13
Marco Normativo para la protección de la mujer embarazada en el Ecuador	14
Constitución de la República del Ecuador.....	14
El Código del Trabajo.....	18
Legislación Chilena y garantías laborales para mujeres embarazadas.....	23
Constitución Política de Chile.	23
Definiciones doctrinales sobre la protección de los derechos de la mujer embarazada....	29
La Jurisprudencia como mecanismo de protección de los derechos laborales de la mujer embarazada en el Ecuador.	33
Jurisprudencia Internacional sobre la Protección de Mujeres Embarazadas	36
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.....	37
Igualdad en el empleo	38
Derecho al trabajo como derecho inalienable.....	39

Protección frente al despido por embarazo o maternidad.....	39
Convención Belem do Pará.....	40
Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	43
CAPITULO II	45
Análisis comparado de la protección legal a la mujer embarazada entre legislación ecuatoriana y chilena.....	45
Enfoques y garantías para la mujer embarazada respecto al derecho a la vida, con énfasis en las implicaciones por su condición.....	45
1. Ecuador.....	47
2. Chile	47
Análisis.....	48
Derecho a la igualdad y embarazo: Prohibición de discriminación en las constituciones de Chile y Ecuador.....	49
Análisis.....	50
Sanciones por despido de una mujer embarazada.....	52
Chile: Despido nulo y responsabilidad del empleador.....	52
Ecuador: Despido ineficaz, restitución y acción constitucional.....	53
Análisis.....	54
Renuncia voluntaria y autonomía de la voluntad.....	55
Análisis.....	56
Cuadro comparativo con la legislación ecuatoriana y chilena	59
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	63

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO
CONSTITUCIONAL

TEMA: ESTUDIO COMPARADO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA ENTRE LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA Y LA CONSTITUCIÓN CHILENA

AUTORA: AB. CINTHYA ZULEMA MORALES QUILAMBAQUI.

TUTOR: AB. ERLIN RICARDO ESTRADA MURILLO. MG.

RESUMEN EJECUTIVO

Este proyecto de investigación analiza de forma comparada la protección constitucional y laboral de los derechos de la mujer embarazada en Ecuador y Chile. Parte del planteamiento de que existen diferencias sustanciales en el grado de tutela jurídica ofrecida por ambas Constituciones y su normativa infraconstitucional, lo que impacta de modo directo en el goce efectivo del derecho al trabajo y en la estabilidad laboral durante la gestación y el posparto, se empleó una metodología mixta: documental y empírica, sustentada en el método comparado y sociológico a ello permitió contrastar doctrina, jurisprudencia, normativa vigente y la percepción de un panel de expertos, para detectar convergencias y brechas en la aplicación práctica de los instrumentos de protección. como los hallazgos que demuestran que en Ecuador ofrece un blindaje normativo más robusto al reconocer, a nivel constitucional, la ineficacia del despido por embarazo y exigir la ratificación administrativa de la renuncia voluntaria; mientras que Chile basa su defensa principalmente en el fuero maternal previsto en el Código del Trabajo, cuya efectividad depende de autorización judicial previa, esta diferencia genera mayor certeza inmediata para la trabajadora ecuatoriana, pero

ambas legislaciones enfrentan dificultades para trasladar la norma a la práctica, especialmente en el sector informal a lo cual se concluye que es imprescindible fortalecer los mecanismos de fiscalización, agilizar vías de denuncia y promover una cultura empresarial con enfoque de género en ambos países y se recomienda, además, elevar en Chile la prohibición de despido por embarazo a rango constitucional y replicar la validación administrativa de la renuncia, tomando como referencia la experiencia ecuatoriana.

DESCRIPTORES: derechos laborales, discriminación, embarazo, protección constitucional.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCE

Master's Degree in Law with major in Constitutional Law

AUTHOR: MORALES QUILAMBAQUI CINTHYA

TUTOR: Esp. ESTRADA MURILLO ERLIN RICARDO

ABSTRACT

COMPARATIVE STUDY ON THE PROTECTION OF THE RIGHTS OF PREGNANT WOMEN IN THE ECUADORIAN CONSTITUTION AND THE CHILEAN CONSTITUTION

This research project conducts a comparative analysis of the constitutional and labor protection of the rights of pregnant women in Ecuador and Chile. It begins from the premise that there are substantial differences in the degree of legal safeguards offered by both Constitutions and their subordinate legislation, which directly impact the effective enjoyment of the right to work and job stability during pregnancy and postpartum. A mixed-methodology approach was employed, combining documentary and empirical methods, grounded in comparative and sociological perspectives. This enabled the study to contrast doctrine, jurisprudence, current legislation, and the perspectives of a panel of experts, to identify convergences and gaps in the practical application of protective instruments. The findings reveal that Ecuador provides a more robust legal shield by recognizing, at the constitutional level, the nullity of dismissal due to pregnancy and requiring administrative ratification of voluntary resignation. In contrast, Chile's protection relies primarily on the maternal privilege established in the Labor Code, whose effectiveness depends on prior judicial authorization. This difference affords greater immediate certainty for Ecuadorian workers. However, both legal systems face challenges in translating normative guarantees into practice, particularly in the monitoring mechanism of business culture.

dismissal due to pregnancy to a constitutional level in Chile and adopting administrative validation of resignation, taking Ecuador's experience as a reference.

strengthen
-sensitive
hibition on

KEYWORDS:

constitutional protection, discrimination, labor rights, pregnancy.



INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos de la mujer embarazada constituye un eje esencial dentro de los sistemas constitucionales presentes, fundamentalmente en el ámbito donde se busca garantizar la igualdad formal, y la igualdad sustantiva y efectiva. En este marco, las constituciones políticas de Ecuador y Chile desempeñan un rol esencial como instrumentos normativos que reflejan los valores, principios y compromisos de una sociedad respecto a los derechos humanos.

El presente estudio realiza un análisis comparado entre la Constitución de la República del Ecuador y la Constitución de la República de Chile, centrandó su atención en las disposiciones que amparan los derechos de la mujer embarazada. Ambas cartas fundamentales, aunque inscritas en contextos políticos y sociales distintos, abordan de manera directa o indirecta la protección de este grupo vulnerable, ya sea desde una perspectiva de derechos fundamentales, protección especial o garantías de igualdad y no discriminación.

Tal es así que el derecho del trabajo reaccionó frente a jornadas excesivas y extenuantes, lugares de trabajo insalubres, tareas penosas, y salarios bajos que recibían las mujeres en comparación con los hombres que laboraran en aquella época. La mujer en muchas ocasiones, ha sufrido de discriminación en los espacios laborales, ya sea por cuestiones de orden racial o étnico, sin embargo, en mayor medida, la discriminación se ha sufrido cuando la mujer trabajadora se encuentra embarazada.

Es así que el derecho laboral, debe propender que haya los mecanismos necesarios, que permitan que la mujer trabajadora en estado de gestación, acceda al reclamo de los derechos, que las leyes le amparan, en el caso de que estos le sean vulnerados. A pesar de que hoy, vivimos en un mundo globalizado y por lo tanto, se cuenta con medios de información y comunicación que

permiten a los ciudadanos estar informados, hay quienes todavía desconocen los derechos fundamentales, que las leyes confieren más aún en el ámbito laboral.

La incorporación de la mujer embarazada en el trabajo, con una remuneración justa y sobre toda garantizada como lo establece en el Código de Trabajo, pese al incumplimiento de la normativa legal por parte de los empleadores que no le brindan sus derechos correspondientes y al existir el desconocimiento de la mujer trabajadora acepta las condiciones que le establece el empleador esto es la explotación laboral y bajo sueldo.

La legislación laboral cuenta con disposiciones, tendientes a regular las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, sin embargo, más allá de postulados normativos, lo que se requiere es una concientización y reconocimiento de los derechos laborales, con los que cuenta la mujer trabajadora. La falta de un debido control por parte de las autoridades de trabajo, genera indefensión en este sector vulnerable de la sociedad, obligadas a laborar en condiciones que no son adecuadas para su estado de gravidez.

En el presente proyecto de investigación se determinara las falencias jurídicas del sistema del libre despido y particularizados cada uno de los problemas que se presentan, a través de la investigación jurídica se establecerán los fundamentos doctrinarios, jurisprudenciales e investigativos para la implementación y aplicabilidad del sistema del despido ineficaz regulado en la legislación laboral ecuatoriana, y el respeto a los principios y garantías laborales que consagra la vigente Constitución de la República del Ecuador con la comparación con la Constitución Política de Chile.

El método para desarrollarse en la presente investigación es comparativo y sociológico, pues, pretende analizar el estado en el que se encuentra regulado las leyes a favor de los derechos de la mujer embarazo consideradas como se evoluciono y cuál fue su antecedente en aquellos

países, en el sector laboral especialmente en lo privado que hayan sido reconocidas con la característica de ancestral. Es un problema social toda vez que Ecuador se constituye como un Estado garantista pero limitado y sobretodo, con un sistema protección de derechos.

Esta investigación es de tipo mixta, pues enmarca (bibliográfica, documental y empírica) por tanto, por un lado, analiza la doctrina la jurisprudencia, la normativa jurídica y la bibliografía especializada y, por otro lado, es empírica, pues, se realizó un panel de expertos representantes que definen a la mujer trabajadora en estado de gestación que identificó el proceso que debe constituirse para que se protejan los derechos de una vida que esta por nacer y esta sea considerada como ancestral y por ende se les adjudique el derecho aquellas mujeres.

Este trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

El capítulo primero presenta un marco conceptual, definiciones, características sobre los derechos de las mujeres embarazadas, que sirve como punto de partida para la identificación de la problemática. El capítulo segundo presenta un análisis del marco normativo en lo referente a las mujeres embarazadas dentro del ordenamiento jurídico de Ecuador y Chile. El capítulo tercero presenta un estudio comparado complejo de los dos regímenes jurídicos y extrae las principales semejanzas y diferencias de los mismos. Finalmente se presenta las conclusiones.

1.1 Planteamiento del problema

Estudio comparado sobre la protección de los derechos de la mujer embarazada entre la constitución ecuatoriana y la constitución Chilena.

Existen diferencias significativas en el nivel de protección jurídica de los derechos de la mujer embarazada en las Constituciones del Ecuador y Chile, y cómo estas diferencias impactan en el goce efectivo de sus derechos fundamentales, esencialmente al derecho al trabajo.

1.2 Objetivo central

Argumentar la insuficiencia de las regulaciones constitucionales en Ecuador, previa comparación con dichas regulaciones en Chile para garantizar la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en las empresas privadas en Ecuador.

1.2 Objetivos específicos

- 1- Identificar desde el ámbito doctrinario, cuáles son los derechos de las mujeres embarazadas, su razón de ser y contenido.
- 2- Analizar la dimensión y alcance constitucional, de los derechos a las mujeres embarazadas en Ecuador y Chile.
- 3- Revisar el comportamiento del respeto a los derechos laborales de las mujeres embarazadas en empresas privadas en Ecuador y Chile.

Justificación

Social, mediante este tema de investigación se proporcionará el estudio de los derechos de las mujeres embarazadas de Ecuador y Chile, países que tienen similares características en su normativa pero se ha visto que ha existido el desconocimiento de sus derechos, a lo cual estos están amparados por una garantía que les permita hacer uso de los mismos y garantizar la protección de la vida que esta por nacer, a su vez se analizará si estos preceptos que están contemplados en sus constituciones son aplicados y respetados dentro del ámbito laboral.

Académico, a través de esta investigación se dará a conocer a los estudiantes e investigadores la importancia del estudio comparativo entre las dos legislaciones de Ecuador y Chile sobre el amparo a las mujeres embarazadas en cuanto al ámbito laboral y si estos derechos se cumplen a cabalidad contemplando las necesidades que tienen cada mujer.

Jurídico, en base a la investigación realizada se resaltarán las consecuencias jurídicas que implican el derecho laboral que cuentan las mujeres embarazadas y su relación con los derechos ancestrales con el afán de identificar si los derechos colectivos de las mujeres que son reconocidos por las legislaciones de Ecuador y Chile permiten el goce a plenitud de los derechos que tienen las mujeres embarazadas en el ámbito laboral y si se cumple el precepto constitucional de “la protección y garantizar el bienestar por la madre y por el que está por nacer”.

Estado del Arte

De la breve revisión bibliográfica se ha podido identificar a los siguientes autores, quienes con sus aportes teóricos guiarán la investigación:

(Ochoa., 2020) ha señalado que el derecho al trabajo, por varias décadas, el trabajo ha sido el instrumento de supervivencia, que ha permitido la evolución del ser humano y de las agrupaciones sociales. En Grecia, según lo señaló Demócrito, “la fatiga es más dulce que la ociosidad para el hombre que gana por sí aquello por lo que se afana o para aquel que sabe que podrá utilizarlo” (Spiegel, 1971, p. 18). Desde aquella época, el trabajo fue considerado como un valor del ser humano.

(Negrete, 2023) manifiesta que en nuestro país Ecuador las mujeres embarazadas se encuentran dentro del grupo de atención prioritaria; de igual forma, como es de conocimiento general la lactancia es importante para los niños dentro de sus años tiernos, y ellos también están dentro de este conjunto, en donde sus derechos se ponderan

(Bonilla, 2022) menciona que el despido intempestivo afecta a los principios y características de nuestro Derecho Laboral, a lo cual afectado las garantías el desenvolvimiento de las actividades laborales, alternando siempre de impedir la terminación de la relación laboral

en forma injustificada; en consecuencia, el despido intempestivo viene a componer en una evidente violación a la legislación laboral, a los principios de estabilidad y continuidad, y por ello la normativa sanciona sólidamente.

(Meza-Lopehandía, 2015) lo considera que el principio de igualdad y no discriminación desde mucho mas antes se ha transformado como un punto central moderno del sistema internacional relacionados a los derechos humanos desde sus principios, Asimismo de su introducción como principio estructural en los instrumentos internacionales generales en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y Económicos, Sociales y Culturales, respectivamente, la colectividad internacional ha aportado instrumentos específicos con la finalidad de resolver el conflicto de la discriminación en todo sentido.

(NOVILLO DIAZ, 2019) lo define a las madres embarazadas como una atención prioritaria por motivo que se encuentra con la dificultad de incorporarse o reincorporarse a la sociedad, por cualquiera de estas condiciones social, económica, cultural y política, debido que las mismas han sido vulneradas dando como resultado un riesgo y debilidad a que se garanticen a cabalidad las leyes para contar con una mejor calidad de vida de acuerdo con la normativa.

(Caiminagua, Cabrera, & Armijos, 2022) lo define; “al trabajo está asociado con el esfuerzo físico y mental realizado por las personas con la finalidad de satisfacer necesidades, especie de carácter instrumental donde la fuerza de trabajo se pone al servicio de la producción de bienes y servicios como contraparte del factor productivo capital”.

(Urgiles, Ramírez, & Vilela-Pincay, 2023) han manifestado, durante el tiempo transcurrido que las mujeres embarazadas han sido interminablemente vulneradas en desiguales ámbitos, ya sea el social, económico o laboral, por tal motivo la normativa jurídica ha

considerado la necesidad de garantizar una protección especial y el cuidado prioritario que les corresponde.

(Ortega, 2021) “La violencia contra la mujer durante el embarazo, parto y postparto representa una violación de múltiples derechos: el derecho a la salud, a una vida libre de violencia, a la no discriminación, entre otros. El tema de la violencia obstétrica en Ecuador es poco estudiado en zonas vulnerables como en el Oriente ecuatoriano, ya que la mayoría de los trabajos han sido desarrollados en zonas urbanas de Quito, Guayaquil y Cuenca. Por tanto, esta investigación tributa a una mejor comprensión de dicha problemática”.

La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará. Impacto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, (Guerrero*) “A partir de esta doctrina, durante años los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres en ámbitos diferentes a sus relaciones con el Estado, no fueron reconocidos como derechos humanos, toda vez que todo aquello que ocurriese en el espacio privado era considerado como competencia de otras ramas del derecho, y que le competía al derecho de familia o al derecho civil regularlo en tanto y en cuanto eran relaciones entre particulares”.

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No 449, lunes 20 de octubre del 2008. “...Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No 449, lunes 20 de octubre del 2008. “...Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de

enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial la protección a las personas en doble vulnerabilidad.”

Constitución Política de la República de Chile (22-Enero 2024), “...Artículo 1°. Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.² La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos. El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece. Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

1.3 Palabras claves y/o conceptos nucleares:

Los conceptos nucleares dentro de mi investigación se relacionan con:

Embarazo: Desde un punto de vista biológico, el embarazo o gestación es el estado fisiológico de la mujer por el que, a lo largo de 281 días como media, se desarrolla en su seno un nuevo ser humano² . En esta etapa, la alimentación de la mujer es fundamental, dada la necesidad de nutrientes para el crecimiento y desarrollo fetales óptimos. Patricia Bolaños Ríos.

La importancia de la alimentación en el embarazo. Su significado en trastornos de la conducta alimentaria. Publicado el 11 de octubre de 2010.

El Género: La noción de género se refiere a las identidades socialmente construidas, los atributos y los roles asignados a mujeres y hombres. El término “género” no equivale a “mujer”. El significado social y cultural que la sociedad atribuye a las diferencias biológicas da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer. El lugar que la mujer y el hombre ocupan en la sociedad depende de factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales que la cultura, la sociedad y la comunidad pueden cambiar. Naciones Unidas. Los Derechos De La Mujer Son Derechos Humanos. Publicado el 14 de Octubre de 2015.

El Contrato de Trabajo en virtud del artículo 8 del Código de Trabajo Vigente, puede ser instituido como un acuerdo de voluntades entre dos personas, para realizar una determinada labor, en palabras de la misma Legislación se establece que: “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”. (Código De Trabajo, 2015)

Discriminación: Según el diccionario de la real academia de la Lengua Española, discriminación es: “El Trato de inferioridad a una persona o colectividad por causa de raza, origen, ideas políticas, religión, posición social o situación económica.” (REAL Academia de la Lengua Española , 2008, pág. 167)

Discriminación en el Empleo: es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto. (Real Academia de la Lengua Española , 2008, pág. 168)

Trabajo: El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. (Cabanellas, 2002)

Normativa jurídica

Para el desarrollo de la investigación se empleará como normativa jurídica relevante lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No 449, lunes 20 de octubre del 2008. “...Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” y “...Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial la protección a las personas en doble vulnerabilidad.”

Constitución Política de la República de Chile (22-Enero 2024), “...Artículo 1°. Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.² La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos. El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece. Es deber

del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

En Chile, “La maternidad tiene un carácter de bien jurídico en el más amplio sentido de la palabra, que debe ser consagrado por la legislación social, por cuanto al tutelarse a la madre no sólo se la cuida a ella sino que también al hijo y a toda la comunidad. Por ello, estas normas de carácter general van más allá de lo meramente laboral e interesan a la comunidad nacional como un todo y son un derivado del derecho a la vida, el primero de los derechos humanos.” La mujer en el Trabajo y Protección a la Maternidad en Chile, Código Laboral

Metodología

Las fuentes de información con las que cuento para este tipo de investigación, son documental, pues a través del análisis de la doctrina, normativa jurídica y bibliografía se pretende dar solución a la problemática referente a los derechos de las mujeres embarazadas y como se presenta en otros ordenamientos jurídicos.

Los métodos de investigación a aplicarse son:

Método comparado: El método comparativo de investigación y a la vez método sociológico, pues parte de la identificación de la problemática social que este caso se presenta la vulneración de los derechos de las mujeres embarazadas, tras la discriminación, desproporcionado, a través del cual se buscan establecer similitudes y diferencias entre ellos. El resultado debe ser conseguir datos que conduzcan a la definición de un problema o al mejoramiento de los conocimientos sobre este.

Descripción del estudio comparado

En nuestro país el Ecuador, todos los días se violan los derechos de las personas, y los derechos laborales y reproductivos no son la excepción. Las mujeres trabajadoras tienen limitados sus derechos reproductivos, pues en el momento en que ellas quedan embarazadas, pierden su trabajo, aunque sea ilegal ya que la Constitución de la República del Ecuador, protege a la mujer embarazada contra el despido, esta protección va más allá del pago de la indemnización, y de la respectiva licencia, la cual debe contemplar la nulidad del despido y por lo tanto el reintegro de la trabajadora.

Congruente con la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, el Código Laboral prohíbe la actividad laboral del personal femenino, dentro de las dos semanas anteriores y diez semanas posteriores al parto. El problema radica en que no todos los empleadores, están dispuestos a dar la respectiva licencia a la trabajadora, por lo tanto, los derechos laborales son vulnerados. En los últimos años, el Ecuador inició el proceso de incorporación de la mujer en la vida política, social y económica, acompañado por la sanción de leyes que garantizan sus derechos en tales ámbitos.

Mientras tanto en la legislación Chilena se ha ido incorporando a la mujer embarazada en el trabajo, con una remuneración justa y sobre toda garantizada como lo establece en el Código de Trabajo, además que existe una fuerte sanción al empleador que incumpla la normativa legal no es justa razón el desconocimiento de la mujer en estado de embarazo se ajuste a las condiciones que le establece el empleador esto es la explotación laboral y bajo sueldo.

MARCO TEÓRICO

Interpretación constitucional

La constitucionalización del Derecho es un problema que se ha ido incrementando en las diferentes especialidades jurídicas, y que, en el transcurso del tiempo, ha llamado la atención de las doctrinas nacional y comparada. La constitucionalización de los derechos, en particular, implica un cambio de perspectiva en relación con la técnica de protección a las mujeres en estado de embarazo en las entidades legales y tiene diversos significados.

En cuanto a la interpretación constitucional, se ha considerado el criterio del autor (Acuña, 2020) que ha puesto en evidencia que indudablemente se ha producido un exceso en la función de control por parte de la Corte Constitucional que transgrede contra el equilibrio institucional innato al Estado de derecho, mismo control de constitucionalidad tiene su fundamento en el principio de supremacía constitucional y su ejercicio se deriva de las disposiciones de la normativa de las funciones estatales contenidas en la Constitución ecuatoriana.

En este sentido, la interpretación constitucional, (Almora, 2023), indica que se ha presentado límites a la misma referente a las dificultades de relevancia moral y política es así que se conduce a tener mayor importancia de dos cuestionamientos de la justificación de las decisiones interpretativas y que órgano estatal es el que decide, conforme a la normativa constitucional.

Por otro lado, (Swett, 2020) lo define como control de constitucionalidad al ser un poder formal de un tribunal para anular legislación por su incompatibilidad con la Constitución.

Marco Normativo para la protección de la mujer embarazada en el Ecuador

Constitución de la República del Ecuador

La teoría jurídica ecuatoriana, sustenta su compromiso en el Estado con la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, es fundamental hacer referencia al marco normativo vigente que respalda dichas garantías. Estas disposiciones se encuentran establecidas tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en leyes específicas, reglamentos y tratados internacionales ratificados por el país, los cuales conforman el sustento legal que orienta las políticas públicas y acciones institucionales referente a los derechos de protección de la mujer embarazada.

En base al estudio de investigación que se está desarrollando nos enfocaremos en los derechos de protección a la mujer embarazada, que se encuentra enmarcado en la Constitución de la República del Ecuador, en el siguiente artículo:

El artículo 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Este artículo consagra el trabajo como un derecho humano fundamental y un deber social, que implica que toda persona tiene la facultad de acceder a un empleo digno y remunerado, el Estado le considera un deber social que resalta la responsabilidad colectiva de contribuir al bienestar común y al desarrollo del país.

Por su parte, el artículo 35 de la norma constitucional menciona: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad,

recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”

En este sentido el estado ecuatoriano tiene un compromiso con la protección de la maternidad y los derechos reproductivos, esta normativa busca garantizar que ninguna mujer embarazada sea excluida, maltratada o expuesta a riesgos evitables, y que reciba una atención digna, profesional y humanizada, independientemente de su situación económica o social.

En tal ámbito, se han implementado políticas públicas, normativas laborales y programas sociales que buscan salvaguardar la salud, la integridad física y emocional, así como la estabilidad económica de las mujeres durante estas etapas de su vida. Entre los derechos reconocidos está el acceso a servicios de salud de calidad, la licencia de maternidad remunerada, el derecho a conservar su empleo, así como espacios adecuados para la lactancia en lugares de trabajo y espacios públicos.

En concordancia con lo anterior, en la Constitución de la República del Ecuador, en el inciso segundo del artículo 42.- Se prohíbe todo desplazamiento arbitrario. Las niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, madres con hijas o hijos menores, personas adultas mayores y personas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada. Todas las personas y grupos desplazados tienen derecho a retornar a su lugar de origen de forma voluntaria, segura y digna.

Este articulado se enfoca en la protección de personas desplazadas que prohíbe todo desplazamiento arbitrario, para lo cual las personas que hayan sido desplazadas tendrán derecho a recibir protección y será primordial la asistencia humanitaria emergente hacia las mujeres

embarazadas asegurando el acceso a alimentos, alojamiento, vivienda y servicios médicos y sanitarios.

Por otro lado el artículo 43, de la norma constitucional, determina ciertos derechos específicos, para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, a los cuales se hace un breve análisis de cada uno:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral: Este derecho busca eliminar la discriminación basada en la condición de embarazo, promoviendo la igualdad de oportunidades en la educación, el empleo y la participación social.

2. La gratuidad de los servicios de salud materna: Asegura el acceso sin costo a servicios de salud relacionados con el embarazo, el parto y el postparto, facilitando la atención médica oportuna y de calidad.

3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto: Este derecho garantiza que las mujeres reciban atención médica especializada y prioritaria en todas las etapas de la maternidad, protegiendo su bienestar físico y emocional, con la finalidad de no poner en riesgo su salud ni la vida que está por nacer.

4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia: Reconoce la importancia del periodo postnatal, protegiendo las condiciones adecuadas para la recuperación física y emocional de la madre, así como para la lactancia materna.

Asimismo, la norma constitucional establece la protección de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, reconociendo y garantizando sus derechos reproductivos y promoviendo la igualdad de oportunidades en el empleo, preceptuado en el artículo 332, que señala:

“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 el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”.

Este artículo asegura que las trabajadoras embarazadas gocen de una serie de derechos, tales como la eliminación de riesgos laborales que puedan afectar su salud reproductiva, la estabilidad en su empleo, y la prohibición de cualquier forma de discriminación asociada a su estado de embarazo y maternidad. Además, establece el derecho a licencias adecuadas para la maternidad y lactancia, buscando un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

Se hace énfasis en el avance significativo en la defensa de los derechos laborales de las mujeres, esta relacionado con la equidad de género de manera explícita la prohibición de terminación del contrato laboral por causa del embarazo o la maternidad, lo cual constituye una protección clave frente a prácticas discriminatorias arraigadas en el mundo del trabajo.

Aun así, muchas mujeres han enfrentado despidos injustificados o no renovación de contratos al informar sobre su embarazo o al encontrarse en etapa de lactancia, lo cual no solo vulnera sus derechos laborales, sino también sus derechos reproductivos y de salud, frente a esto, el empleador que infrinja esta disposición incurre en una violación de derechos constitucionales, lo cual puede derivar en sanciones legales, reintegro laboral, indemnización o acciones constitucionales como medidas cautelares o acciones de protección.

Cabe mencionar, que tiene como objetivo garantizar la protección integral de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, tanto en el sector público como en el

privado, el ordenamiento jurídico ecuatoriano establece disposiciones específicas en dos cuerpos normativos fundamentales:

1. La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)
2. El Código del Trabajo

Estas normativas reconocen y protegen el estado de gestación como una condición de especial atención, asegurando derechos como la inamovilidad laboral, licencias remuneradas por maternidad, descansos por lactancia y la prohibición de cualquier forma de discriminación vinculada al embarazo o la maternidad.

Continuando con el marco normativo, se detallan los principales artículos y disposiciones que amparan a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo.

El Código del Trabajo, protección laboral a la mujer embarazada en empresas privadas.

Por cuanto, con la finalidad de velar por la protección integral de la mujer trabajadora durante el embarazo y el periodo de lactancia, el estado ecuatoriano creó el Código del Trabajo que establece una serie de disposiciones específicas orientadas a salvaguardar su salud, estabilidad laboral y condiciones dignas de trabajo. Estas normativas complementan lo dispuesto en la Constitución de la República, reforzando la prohibición de prácticas discriminatorias y asegurando derechos fundamentales como la licencia de maternidad remunerada, la inamovilidad laboral y el acceso a descansos por lactancia, entre otros. A continuación, se detallan los principales artículos que consagran estos derechos dentro del marco laboral ecuatoriano.

En el marco de las garantías laborales para las mujeres en estado de gestación, el artículo 153 del Código del Trabajo del Ecuador, establece una protección reforzada frente al despido y garantiza la estabilidad laboral durante el embarazo y el periodo posterior al parto. Esta disposición se enmarca dentro de los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y

protección integral a la maternidad, y constituye un instrumento jurídico esencial para prevenir la vulneración de derechos en el ámbito laboral.

El mencionado artículo dispone que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo, prohibiendo al empleador reemplazar a la trabajadora embarazada durante el período de doce semanas posteriores al parto, durante este tiempo, la mujer tendrá derecho a percibir su remuneración completa, salvo cuando aplique la cobertura prevista por la Ley de Seguridad Social, siempre que esta ofrezca un nivel de amparo igual o superior.

Una de las disposiciones más relevantes de esta norma es que otorga a los jueces la facultad de ordenar el reintegro inmediato al trabajo a la mujer despedida por motivo de embarazo o lactancia, garantizando una vía de reparación pronta y efectiva ante despidos arbitrarios. Esta disposición no solo tiene un efecto protector, sino también preventivo, al desalentar prácticas laborales discriminatorias basadas en el estado reproductivo de la mujer.

La incorporación de esta medida en el Código del Trabajo refuerza el compromiso del Estado ecuatoriano con la equidad de género, y constituye un avance en la construcción de un entorno laboral más justo e inclusivo, donde el embarazo no se convierta en un motivo de exclusión laboral, sino en una etapa protegida por la ley.

Continuando con el marco normativo, el artículo 154 destaca “Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código”.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo”.

De lo expuesto, este artículo es una pieza clave en la protección de los derechos laborales de las mujeres, específicamente durante el embarazo y postparto a lo cual ha garantiza estabilidad laboral a la mujer trabajadora en situación de incapacidad médica postparto o durante el embarazo.

Esta protección no solo busca evitar la discriminación laboral, sino también promover la igualdad de género, asegurando que las mujeres no pierdan su fuente de ingresos ni se vean obligadas a abandonar su empleo debido a su condición de maternidad. A pesar de estas garantías legales, persisten desafíos prácticos, donde algunas empresas intentan eludir la ley, lo que subraya la necesidad de un estricto cumplimiento y control de estas normativas.

A pesar de que existe la prohibición del despido de mujeres embarazadas, en las empresas privadas optan por terminar la relación laboral de forma directa o encubierta cuando se enteran del embarazo de una trabajadora, violando los principios de igualdad, no discriminación y estabilidad laboral consagrados en la Constitución y en el Código de Trabajo, en la cual establecen mecanismos para la restitución del empleo, sin embargo muchas trabajadoras no denuncian por temor, desinformación o presión social.

Es importante destacar que estas actuaciones son ilegales, reflejan una cultura organizacional que aún no reconoce el embarazo como una etapa que merece respeto y apoyo

dentro del entorno laboral, este problema tiene un gran desafío en el cual consiste en fortalecer la vigilancia laboral, la concienciación de los empleadores y la aplicación efectiva de la normativa vigente, con el fin de garantizar que la maternidad no se convierta en una causa de exclusión del mercado laboral.

Además del Código de Trabajo, existen otras normativas que complementan la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el Ecuador, estas disposiciones legales fortalecen el marco jurídico y garantizan un trato justo y equitativo en este sentido, es importante considerar lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público, la cual aborda aspectos fundamentales relacionados con el estudio del caso, y cuya aplicación resulta clave para una comprensión integral del derecho laboral ecuatoriano.

A su vez la protección laboral a la mujer embarazada en instituciones públicas, está regulado por la: Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP,

En el artículo 27, en el literal c) establece de manera clara y categórica que toda servidora pública tiene derecho a una licencia por maternidad de 12 semanas con remuneración completa, lo que constituye una protección legal fundamental para el ejercicio de la maternidad sin poner en riesgo la estabilidad laboral ni los ingresos de la trabajadora.

A su vez, para acceder a este derecho, tiene que presentar un certificado médico, preferentemente emitido por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), y, en su defecto, por un profesional de la red pública de salud, este requerimiento busca evitar abusos en el uso del beneficio, pero también garantiza que ninguna mujer quede excluida del derecho por falta de acceso al IESS, permitiendo una alternativa dentro del sistema de salud pública.

Este período coincide con el estipulado también en el Código de Trabajo, lo cual asegura coherencia legal entre el sector público y privado.

Hay que tomar en consideración que el artículo 33 de esta norma *ibídem*, reconoce la maternidad como un derecho fundamental que implica la posibilidad de acceder a licencias y permisos relacionados con el embarazo y el cuidado del recién nacido, este artículo aplica a todas las servidoras públicas en estado de embarazo quede desprotegida frente a riesgos como el despido injustificado, la sobrecarga laboral o la falta de tiempo para el cuidado del recién nacido, con la finalidad de buscar fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Al respecto el artículo 58, determina la prohibición de discriminación laboral por motivos de embarazo, lo cual representa un avance crucial en la construcción de un entorno de trabajo justo e inclusivo en el sector público ecuatoriano, protegiendo de prácticas injustas como el despido, la negación de ascensos o la exclusión de procesos de selección, sino que también garantiza el principio de igualdad de oportunidades, tal como lo exigen la Constitución del Ecuador y tratados internacionales de derechos humanos.

De esta manera, se busca cerrar las brechas de género históricamente presentes en el ámbito laboral, donde la maternidad ha sido erróneamente vista como una limitación profesional, por lo tanto, se tiene que reconocer la maternidad como una etapa que debe ser protegida y no penalizada es esencial para avanzar hacia una cultura laboral más justa e inclusiva

No obstante, este derecho debe ser defendido con una implementación efectiva, seguimiento institucional y sensibilización dentro de las entidades públicas, ya que aún persisten prácticas discriminatorias más sutiles que pueden vulnerar los derechos de las mujeres sin consecuencias visibles por ello, es fundamental que tanto las instituciones públicas como las trabajadoras conozcan y hagan valer este tipo de protecciones legales.

Legislación Chilena y garantías laborales para mujeres embarazadas

En el marco del derecho comparado, es pertinente considerar también cómo otras legislaciones abordan la protección de la maternidad en el ámbito laboral. En este sentido, la Constitución de Chile, incorpora disposiciones específicas que reconocen los derechos de las mujeres embarazadas, garantizando su bienestar y evitando cualquier forma de discriminación por razón de maternidad.

Estas normas no solo fortalecen el principio de igualdad de género, sino que también reflejan un compromiso constitucional con la protección de la mujer trabajadora durante el embarazo, etapa que demanda atención especial tanto en lo social como en lo laboral.

Constitución Política de Chile.

La Constitución de Chile, como norma fundamental del ordenamiento jurídico del país, establece un marco que protege los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, incluyendo a los grupos más vulnerables, como las mujeres embarazadas. A lo largo de los años, el reconocimiento de los derechos de las mujeres ha sido un tema central en el desarrollo constitucional y legislativo de Chile, reflejando un compromiso con la igualdad de género y la protección de la maternidad.

A través de sus principios de igualdad ante la ley y no discriminación, sirve como base para garantizar la protección de la mujer embarazada, asegurando su bienestar físico y emocional, así como su acceso a derechos como la salud, la seguridad social y la no discriminación en el ámbito laboral.

Este marco normativo ha sido complementado por diversas leyes y políticas públicas que buscan promover el respeto a los derechos reproductivos y la equidad en el ejercicio de estos derechos. En este contexto, la Constitución de Chile tiene un rol fundamental en la construcción

de un entorno legal que promueva la dignidad, la protección y el ejercicio libre de los derechos de las mujeres embarazadas

Es así que el artículo 19, asegura a todas las personas:

1. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. La ley protege la vida del que está por nacer

Este numeral establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral. Incluye la protección contra despidos arbitrarios o discriminatorios, lo que es particularmente relevante para las mujeres embarazadas.

Al respecto, se ha evidenciado que no hay un artículo específico que mencione la protección frente a la discriminación a la mujer en estado de embarazo en la Constitución de Chile, pero se regula en leyes laborales y de no discriminación que buscan prevenir la vulneración de derechos a las mujeres en ese estado y a su vez proteger los derechos reproductivos.

Disposiciones del Código del Trabajo de Chile, sobre la protección laboral de la mujer embarazada

El presente trabajo de investigación, citaremos la normativa que le garantiza el derecho laboral en Chile, es el Código de Trabajo que establece una serie de normativas que buscan garantizar la protección de los derechos de las mujeres embarazadas constituye un pilar fundamental en la construcción de sociedades justas, equitativas y respetuosas de la dignidad humana, a lo cual se ha visto que durante el embarazo, las mujeres enfrentan no solo cambios físicos y emocionales, sino también desafíos sociales, laborales y de acceso a servicios de salud.

A lo cual, está prohibido el despido durante el embarazo y el período postnatal y gozar de las licencias médicas y la posibilidad de disfrutar de beneficios relacionados con la maternidad

sin que esto afecte su estabilidad en el empleo. La protección de las trabajadoras embarazadas no solo responde a principios de justicia social, sino también a la necesidad de crear condiciones laborales que favorezcan la inclusión y el respeto por los derechos fundamentales de las mujeres en el mundo laboral, además, les garantiza que puedan acceder a permisos laborales durante el embarazo y la maternidad sin temor a represalias.

A continuación, se destacan los artículos más relevantes del Código de Trabajo, los cuales establecen las disposiciones fundamentales para su aplicación y cumplimiento, mismos que constituyen el núcleo de la normativa y son esenciales para comprender su alcance y objetivos, a la protección de la mujer embarazada.

En el inciso primero del artículo 196, dispone que,

“Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas”.

Este derecho se enmarca dentro del principio de protección a la maternidad, que forma parte del núcleo esencial del derecho laboral y busca equilibrar la relación entre empleador y trabajadora en una etapa de especial vulnerabilidad física y emocional. Asimismo, establece que el descanso prenatal debe prorrogarse en caso de un parto tardío, y asegura que el descanso postnatal comience de forma adecuada desde el momento del alumbramiento.

Esta normativa refleja una protección integral a la salud de las trabajadoras y de los recién nacidos, para evitar complicaciones laborales derivadas del embarazo y el parto, esta condición de salud exige que sea comprobada con un certificado médico, mismo que respaldará

el descanso concedido, evitando abusos y otorgando seguridad jurídica tanto a la trabajadora como al empleador.

Este descanso no reemplaza, sino que se suma al descanso prenatal ordinario, ampliando así el tiempo que la trabajadora puede estar fuera de sus labores sin perder su empleo ni su remuneración. Por tanto, constituye un derecho adicional, que responde a situaciones excepcionales y específicas, según la gravedad del caso.

A tenor de lo indicado, es importante tomar en consideración el artículo 201 que determina;

“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses...”

Este artículo obliga a los empleadores a proporcionar condiciones adecuadas para el descanso de las trabajadoras embarazadas, por lo tanto durante el embarazo y hasta un año después del parto, la mujer no podrá ser despedida sino con autorización previa del juez competente, salvo en casos de vencimiento del plazo del contrato o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Al respecto, se establece que el trabajo chileno es una norma de protección integral a la maternidad, que asegura estabilidad laboral, descanso remunerado y apoyo durante los primeros años de crianza, obligándole al empleador de contar con salas de lactancia y espacios adecuados

para la madre durante su jornada laboral, su enfoque busca armonizar la vida laboral y familiar, y cumplir con los estándares internacionales en materia de derechos de la mujer y de la infancia.

Así mismo, es importante citar el artículo 202, en el cual determina que:

Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;*
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;*
- c) se ejecute en horario nocturno;*
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y*
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.*

Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo,

el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora. La obligación señalada será exigible por el tiempo que se extienda el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad haya determinado su aplicación.

Por consiguiente, este artículo establece medidas para proteger la salud de las trabajadoras durante el embarazo, especialmente en relación con tareas que puedan ser perjudiciales para su estado, además, incorpora disposiciones sobre modalidades de trabajo durante situaciones excepcionales, como estados de emergencia sanitaria, a lo cual prohíbe al empleador asignar trabajos que requieran esfuerzo físico peligroso, manipulación de sustancias tóxicas y cualquier labor que pueda afectar la salud garantizando la protección.

Por cualquiera de estas circunstancias el empleador debe ofrecer a la trabajadora la opción de teletrabajo o trabajo a distancia, siempre que las funciones lo permitan y con el consentimiento de la trabajadora, sin reducción de remuneraciones.

En el caso que no sea posible el teletrabajo, el empleador, con acuerdo de la trabajadora y sin disminuir sus remuneraciones, la asignará a tareas que no requieran contacto con el público o terceros ajenos al lugar de trabajo, siempre que sea viable y no perjudique a la trabajadora. Esta obligación se mantiene durante la vigencia del estado de excepción o alerta sanitaria declarada por la autoridad en el territorio correspondiente.

Tal como establece, el artículo 203 ha señalado el amparo de la salud de la trabajadora en el cual asegura que las trabajadoras embarazadas tengan acceso a las atenciones médicas necesarias durante su embarazo y después del parto, y que puedan contar con condiciones

laborales seguras durante su embarazo, incluyendo la posibilidad de tomar pausas o cambios de tareas si su salud lo requiere.

De igual modo el artículo 197, manifiesta la licencia de maternidad y su pago, en el que se ha establecido que las trabajadoras tienen derecho a percibir un subsidio por maternidad durante el período en que se encuentren en licencia por maternidad. Este subsidio es otorgado por el sistema de seguridad social y equivale a un porcentaje del salario de la trabajadora.

Definiciones doctrinales sobre la protección de los derechos de la mujer embarazada

La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada constituye un pilar fundamental en los sistemas jurídicos contemporáneos. Diversos autores han enfatizado la importancia de garantizar condiciones laborales estables durante la gestación, considerando que la maternidad implica una situación de especial vulnerabilidad.

En este sentido, Martínez Arias y Peña Armijos (2021) firman que la normativa ecuatoriana, a través de la figura del despido ineficaz, busca no solo proteger el derecho al trabajo de la mujer embarazada, sino también salvaguardar el principio de igualdad y no discriminación. Mencionado mecanismo jurídico, interpretado a la luz de los principios constitucionales y los tratados internacionales de derechos humanos, busca consolidar un entorno laboral que respete la dignidad de la mujer gestante, garantizando su derecho a una maternidad segura y libre de represalias laborales.

En su artículo *“La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario”*, López Moya analiza cómo el marco jurídico reconoce a las mujeres embarazadas como un grupo vulnerable que requiere atención prioritaria. Destaca la necesidad de políticas públicas que garanticen sus derechos laborales y de salud durante el embarazo.

Según García Alarcón, (2021) en su libro Lactancia: Protección y garantía del derecho humano en el ámbito laboral, analiza la lactancia como un derecho humano de la madre y el hijo, enfocándose en las limitaciones que enfrentan las mujeres trabajadoras para ejercer este derecho. Examina la doctrina, normativa laboral y jurisprudencia de varios países iberoamericanos desde un enfoque de género y la protección integral de la niñez.

La protección del derecho a la lactancia en el ámbito laboral es fundamental para garantizar tanto los derechos de las madres trabajadoras como el bienestar de la niñez. El análisis destaca la importancia de un enfoque de género y de protección integral para superar las barreras existentes. (García Alarcón, 2021)

Según (Giraldo, 2022) define al trabajo como esencial ya que, forma parte de la estructura del ser humano en el cual realiza una actividad dispuesta por un jefe a cambio de una recompensa en este caso un recurso económico con el fin de cubrir sus necesidades con el fin de obtener un mejoramiento de vida, por lo tanto, este debe ofrecerle un ambiente laboral tranquilo y libre de cualquier tipo de discriminación que sería lo óptimo para un mayor rendimiento por parte del trabajador.

El trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. Además de lo que representa para las personas en lo particular, el trabajo es importante también para la sociedad en su conjunto pues abre la puerta al progreso social y económico.

Es necesario considerar lo manifestado por los autores (Guevara & Ochoa, 2020), en lo cual se ha observado la creciente vulneración del derecho al trabajo en mujeres embarazadas, por motivo de cierta segregación y desigualdad laboral de carácter estructural hacia la mujer en el mercado de trabajo, pues se les hace más complejo acceder a un

empleo estable y digno, con una remuneración acorde, lo cual se complica más si se encuentra embarazada, pues el mercado laboral prefiere la mano de obra masculina, basado en la referencia teórica de la productividad, estimando que la mano de obra femenina, especialmente en el periodo de embarazo es más costosa por los beneficios socioeconómicos y laborales correspondientes al parto, el permiso postparto y el periodo correspondientes a la lactancia materna, lo cual a diferencia de la mano de obra masculina no representa este tipo de costos salariales de corte social.

La inclusión de la mujer en el mundo laboral ha desencadenado un gran aparataje de protección constitucional en búsqueda de la aplicación del principio de igualdad apisonando estereotipos subjetivos que por décadas se han mantenido en la sociedad y que hasta la actualidad no se ha erradicado por completo. (Alexandra, 2019)

Los autores (González & Arellano, 2019) hacen énfasis como mujer embarazada uno de los principales puntos de prioridad es la atención en el ámbito de la salud, que ha definición del texto constitucional lo entrelaza con otros derechos fundamentales como el agua, la nutrición, el trabajo o la seguridad social, donde a criterio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) es un estado de bienestar físico, mental y social.

Es así que de conforme al resguardo de este derecho conforme lo define el autor (Moya, 2021) se proyecta en la protección prenatal, durante el parto y el post-parto, que se en laza estrechamente con el amparo de los niños, lo que ha motivado a la creación de políticas públicas que vincula a ambos sujetos de protección.

Por otro lado, (González & Arellano, Atención a la salud materna oportuna y apropiada: un abordaje desde los derechos humanos, 2019) manifiesta que, los grupos de atención prioritaria han sido planteados como aquellos que, tienen afectaciones al futuro por diversos

factores ya sean culturales, sociales, económicos, entre otros, representando una limitante para alcanzar condiciones de vida óptimas, lo que ha implicado insertar a varios grupos humanos entre los que se encuentran las mujeres embarazadas, motivando a su protección normativa mediante las legislaciones internas y supranacionales.

Asimismo, los estados al desarrollar sus ordenamientos jurídicos internos, han posibilitado el reconocimiento de grupos humanos que claman por atención especializada y preferente, por lo que en ella se encuentran los adultos mayores, niños, personas con enfermedades catastróficas, las personas privadas de la libertad, personas con discapacidad y las mujeres embarazadas.

Es importante resaltar lo mencionado por (Ochoa & Quezada, 2019) que este tipo de derechos son irrenunciables, en consecuencia, es obligación del empleador conceder los permisos y licencias que se relacionen con los derechos reproductivos de la mujer respetando los diferentes mecanismos de protección desarrollados en las normas constitucionales para que la madre trabajadora cuente con todas las oportunidades dentro del mercado laboral al pertenecer al grupo de atención prioritaria.

De lo expuesto, los Tratadistas indican que la relación entre maternidad y trabajo es problemática. A juicio de los especialistas, desde el sector empresarial la maternidad constituye una de las razones más importantes para desincentivar la contratación de mujeres, y que explica condiciones de trabajo más desfavorables provocando una fuente de tensión tanto en el ámbito laboral como familiar.

La Jurisprudencia como mecanismo de protección de los derechos laborales de la mujer embarazada en el Ecuador.

En el marco del reconocimiento y protección de los derechos fundamentales de la mujer embarazada, dentro del sistema constitucional se considera al máximo órgano de interpretación que vela los derechos a la Corte Constitucional que ha desarrollado una importante línea jurisprudencial en la interpretación y garantía de tales derechos, a través de fallos que han reforzado principios como la estabilidad laboral reforzada, la igualdad y la no discriminación que ha buscado proteger de manera integral.

A continuación, se examinarán las sentencias más relevantes que han configurado este marco de protección.

En la sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, indica

“(…) El derecho a la tutela efectiva tiene sentido cuando la persona utiliza el mecanismo procesal adecuado y eficaz. En los casos relacionados a mujeres embarazadas o en período de lactancia, la alegación común por parte del empleador estatal suele ser que en términos de contratación pública la vía adecuada es la contenciosa administrativa o, en ciertos tipos de contrato, la vía laboral.

La protección especial significa que las mujeres durante su embarazo, parto, postparto y periodo de lactancia deben ser atendidas en función de sus necesidades específicas, sin que este hecho signifique que las mujeres no tengan capacidad para ejercer sus derechos con autonomía. Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia.

Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio. (...)”.

Al respecto, la Corte Constitucional, profundizó en la necesidad de garantizar una protección reforzada a las mujeres embarazadas, en el ámbito laboral, este fallo establece que la tutela judicial efectiva debe ser accesible, rápida y adecuada para resolver situaciones de afectación de derechos en contextos de discriminación por embarazo o lactancia, evitando que las mujeres deban transitar procesos judiciales ordinarios largos y complejos, que podrían agravar su estado de indefensión.

Se enfatiza que la protección especial reconocida a las mujeres embarazadas no debe ser vista como una limitación a su autonomía, sino como una respuesta a la desventaja estructural que experimentan en un sistema patriarcal. El embarazo y la lactancia generan necesidades específicas que, si no son atendidas, perpetúan la desigualdad. Así, la protección jurídica se concibe no solo como un mecanismo para asegurar el acceso al empleo, sino también para garantizar la permanencia en el mismo, aspecto fundamental en la realización efectiva de otros derechos laborales, sociales y económicos.

Finalmente, el fortalecimiento de los derechos derivados de esta protección especial constituye una estrategia integral para el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes o lactantes, asegurando su dignidad, igualdad material, a lo cual se sentó las bases para una transformación estructural que busca eliminar la discriminación y promover condiciones laborales más equitativas y justas.

Así mismo el pleno de la Corte Constitucional, ha considerado dentro de la Sentencia N°. 108-14-EP/20, emitida el 9 de junio de 2020, abordar la protección especial de las mujeres

embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral, a lo cual recalco algunos párrafos que se ha pronunciado.

“(…) el contrato de servicios ocasionales no debe cambiar de naturaleza jurídica sino que adquiere un régimen especial debido al derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Dicho régimen especial se verifica en la extensión o renovación del contrato referido, al menos hasta la terminación del permiso de lactancia.

Como se refirió en párrafos anteriores, el derecho a la protección reforzada tiene su fundamento en la obligación de garantizar la igualdad material por la situación estructural de discriminación y desventaja en la que se encuentran las mujeres embarazadas, en período de maternidad o en licencia de lactancia para acceder y ejercer de forma efectiva sus derechos, particularmente su derecho al trabajo en dichos períodos.

Esta Corte reconoce que las obligaciones o medidas reforzadas de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral, requieren de la disponibilidad de recursos. En este sentido, es obligación de las instituciones públicas adoptar todas las medidas necesarias para planificar y prever su presupuesto con base en dichas obligaciones que reconocen una estabilidad laboral a las mujeres embarazadas, al menos, hasta culminar su periodo de lactancia.

Esta Corte Constitucional llama la atención a las instituciones estatales referidas, puesto que ambas pretendían evadir sus obligaciones constitucionales así como el cumplimiento de las decisiones de este Organismo. (...)”.

De lo expuesto, se establece que la Corte identificó que la sentencia impugnada no abordó adecuadamente los argumentos presentados, especialmente la inobservancia de

precedentes constitucionales relacionados con la estabilidad laboral de las mujeres en período de lactancia.

Se determinó que la judicatura accionada vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de motivación, al no justificar si la vía constitucional era adecuada y eficaz para resolver el conflicto, resaltó que la Constitución y convenios internacionales prohíben el despido de mujeres trabajadoras asociado a su condición de gestación y maternidad.

Se estableció que, aunque los contratos de servicios ocasionales no generan estabilidad laboral en general, existe una excepción para las mujeres embarazadas o en período de lactancia, quienes deben gozar de una protección especial.

El pronunciamiento de la Corte coincide con la reflexión doctrinal de que la protección especial no limita la autonomía de las mujeres, sino que actúa como una herramienta correctiva frente a las desigualdades históricas dentro de sistemas laborales marcados por dinámicas patriarcales. Asimismo, la Corte resaltó que la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas no solo implica impedir su despido arbitrario, sino también garantizar su permanencia y condiciones dignas de trabajo, reforzando así otros derechos conexos, como la salud, la seguridad social y el bienestar económico.

De este modo, la jurisprudencia nacional consolida una visión integradora, donde el embarazo y la maternidad son protegidos no como estados de incapacidad, sino como circunstancias que requieren una respuesta estatal activa para garantizar la igualdad sustantiva

Jurisprudencia Internacional sobre la Protección de Mujeres Embarazadas

La protección de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral no solo constituye un principio fundamental a nivel nacional, sino que también ha sido ampliamente reconocido y desarrollado en diversas normas internacionales y regionales, para lo cual ha sido objeto de

creciente atención en la jurisprudencia internacional, en reconocimiento de las múltiples formas de discriminación que enfrentan durante el embarazo y la maternidad.

Es así que diversos órganos y tribunales internacionales, como el Comité CEDAW, la Convención Belem do Pará y Organización Internacional del Trabajo (OIT), han establecido reglas jurisprudenciales que refuerzan la obligación de los Estados de garantizar condiciones laborales equitativas, estabilidad en el empleo, licencias adecuadas y protección contra el despido por razones vinculadas al embarazo, esta línea jurisprudencial refleja un avance hacia la igualdad sustantiva y el reconocimiento de la maternidad como un derecho que debe ser protegido sin traducirse en desventajas para las mujeres en el mercado laboral.

En consecuencia, la Jurisprudencia Internacional es la clave en el desarrollo de este marco de protección, ya que proporciona interpretaciones vinculantes de los tratados y convenios internacionales, así como directrices sobre cómo los Estados deben implementar sus obligaciones entre los principales instrumentos jurídicos que abordan la protección de las mujeres embarazadas se encuentra las siguientes normas internacionales.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en adelante (CEDAW, por sus siglas en inglés) tiene un papel central en la protección de los derechos de las mujeres, incluidas las mujeres embarazadas en el cual tiene un tema fundamental dentro de las recomendaciones y observaciones, ya que ha reconocido de manera reiterada que la discriminación contra mujeres embarazadas en el ámbito laboral constituye una forma de discriminación por razón de sexo, no debe ser causa de trato desigual, despido, reducción salarial, ni obstáculo para el acceso o permanencia en el empleo.

Tal como señala el artículo 1 del CEDAW, define la discriminación contra la mujer como cualquier distinción, exclusión o restricción que afecte los derechos de la mujer, y establece que las mujeres no deben ser discriminadas por su estado de embarazo ni por su rol de madres.

Por cuanto, la legislación de los países debe garantizar que el embarazo no sea utilizado como justificación para negarles oportunidades laborales o educativas, o para excluirlas de cargos públicos y privados.

Al respecto, la CEDAW, en su artículo 11, establece:

“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil”.

A continuación, se analizan diversos aspectos relacionados con el citado artículo, en los siguientes temas:

Igualdad en el empleo

Como se ha indicado que los Estados Partes, adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.

En este primer punto reconoce que la discriminación laboral hacia las mujeres no es un fenómeno espontáneo, sino estructural y sistémico, por eso, los Estados no deben limitarse a no discriminar, sino que deben tomar medidas proactivas para garantizar la igualdad sustantiva.

Implica que la igualdad formal no es suficiente, lo que se busca es una igualdad real o sustantiva, que elimine barreras de acceso, permanencia y crecimiento profesional para las mujeres.

Derecho al trabajo como derecho inalienable

"...asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;"

Como segundo punto establece que el derecho al trabajo no depende del género ni puede estar condicionado a roles culturales, biológicos o familiares.

Respecto al término *"inalienable"*, la Defensoría del Pueblo de Ecuador destaca que; Los DDHH son inalienables pues no pueden suprimirse, son insustituibles, no negociables ni susceptibles de adaptarlos según conveniencias, esto es, no pueden ser enajenados ni negados en ninguna circunstancia. Estos derechos no pueden reemplazarse por otros de ninguna otra naturaleza es irrenunciable, inviolable y no puede ser limitado arbitrariamente, ni por el Estado ni por los empleadores. (Ecuador)

Protección frente al despido por embarazo o maternidad

"...prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil."

Como tercer punto se refiere a una de las formas más comunes y normalizadas de discriminación de género, el despido por embarazo, licencia de maternidad o incluso por planes de maternidad percibidos por parte del empleador.

Por lo tanto, los Estados deben prohibir este tipo de despido y sancionarlo efectivamente. No basta con una protección simbólica; debe haber mecanismos legales robustos, rápidos y efectivos para que las mujeres puedan denunciar y ser restituidas.

De lo expuesto, el Comité CEDAW desempeña un órgano fundamental en la promoción y protección de los derechos de las mujeres embarazadas y maternidad a nivel internacional, al establecer directrices jurídicos vinculantes y recomendaciones que exigen a los Estados parte la implementación de medidas que aseguren su igualdad de oportunidades en el empleo y erradicar la discriminación por motivos de género.

Convención Belem do Pará

La Convención de Belem do Pará, oficialmente conocida como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, es un tratado internacional adoptado en 1994 por los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos.

Este instrumento jurídico establece un marco de protección integral de los derechos de las mujeres, enfocándose particularmente en la violencia de género, y es uno de los primeros tratados internacionales en reconocer la violencia como una violación de los derechos humanos.

A través de la Convención, los Estados se comprometen a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas, abarcando desde la violencia doméstica hasta la violencia sexual y laboral.

Sin embargo, para que la convención tenga un impacto real, es necesario un compromiso continuo de los gobiernos, así como un esfuerzo integral que incluya la educación, la sensibilización, y el fortalecimiento de los sistemas de justicia y protección. La implementación efectiva de este tratado es crucial para que las mujeres puedan gozar de sus derechos plenamente, sin miedo a la violencia ni represarías.

Como lo indica expresamente el artículo 7, establece que los Estados parte se comprometen a adoptar medidas necesarias para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, y proporcionarles una protección adecuada, dando un reconocimiento de la responsabilidad de los gobiernos en cuanto a la prevención, la protección y la sanción de la violencia de género, en la que prohíbe.

a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

e. Tomar las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

h. Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

Esta convención establece que las mujeres tienen el derecho fundamental a vivir sin violencia en todas sus formas, ya sea en el hogar, en el trabajo, en la escuela o en cualquier otro ámbito de la vida pública o privada a lo cual ha implicado que cada Estado debe garantizar la seguridad física, psicológica y emocional de las mujeres.

Por lo tanto, cada Estado ha ratificado esta convención en adoptar las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Como resultado se ha creado leyes, políticas públicas, y mecanismos adecuados de protección y reparación para las víctimas, teniendo como finalidad promover la cooperación entre otros países que combaten la violencia de género, brindando un intercambio de buenas prácticas, capacitación de autoridades para dar mayor atención al problema a nivel regional.

Asimismo, la Convención Belem do Pará, reconoce la existencia de desigualdades estructurales y sociales que perpetúan la violencia de género, por motivo que las mujeres

enfrentan obstáculos para acceder a la justicia, ya sea por falta de recursos, desconfianza en las instituciones y por la ausencia de educación en igualdad de género y la normalización de comportamientos violentos en algunas culturas. Las capacitación referentes a la sensibilización y educación en derechos humanos son esenciales para combatir estas prácticas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Al respecto, lo manifestado por la Organización Internacional de trabajo, (OIT, 2006) ha definido que todo Miembro deberá, emplear los medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Según (OIT, 2006) han existido metodologías específicas para determinar y comparar objetivamente el valor relativo del trabajo, evitando que se impiden que incrementen los prejuicios o estereotipos basados en el sexo en la valoración del puesto de trabajo. Los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo se refieren al contenido del trabajo, no a las características o habilidades de las personas que lo desempeñan.

Dando a entender que la identificación de los factores debe incluir todas las características relevantes para diferenciar los puestos que se evaluarán, tales como las habilidades adquiridas a través de la educación, capacitación y experiencia; la responsabilidad sobre recursos técnicos, financieros y humanos; el esfuerzo físico y psíquico y, finalmente, las condiciones de trabajo físicas que pongan en riesgo a la salud afectando de manera psicológica por el tipo de ambiente de trabajo que le ofrece el empleador.

Es importante notar que no todos los factores son igualmente importantes dentro de cada empresa, lo que debe reflejarse en su peso y que no asociar valores muy altos o muy bajos a

factores relacionados con los trabajos “femeninos” o “masculinos” ayuda a prevenir la discriminación por sexo.

A pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo

CAPITULO II

Análisis comparado de la protección legal a la mujer embarazada entre legislación ecuatoriana y chilena

La protección legal de las mujeres embarazadas es un componente esencial en la construcción de sociedades justas e igualitarias de cada país, la Constitución de la República de Ecuador de 2008 y la Constitución Política de Chile de 2025 reflejan los esfuerzos de ambos países por garantizar los derechos de este grupo vulnerable, aunque con enfoques y alcances distintos.

Ecuador ha consolidado un marco normativo robusto garantizando los derechos humanos, especialmente en las mujeres embarazadas, estableciendo medidas específicas para asegurar su bienestar físico, emocional, laboral y social, a través de otras normas específicas.

Por su parte, Chile, en su nueva Constitución, ha incorporado principios orientados a la protección de la maternidad, pero aún enfrenta desafíos en la implementación efectiva de políticas públicas que respalden estos derechos.

Este análisis comparado busca examinar las similitudes y diferencias en las disposiciones legales de ambos países, evaluando su impacto en la vida de las mujeres embarazadas y proponiendo áreas de mejora para fortalecer su protección legal, a lo cual se procederá a desarrollar varios enfoques.

Enfoques y garantías para la mujer embarazada respecto al derecho a la vida, con énfasis en las implicaciones por su condición.

Las legislaciones de Ecuador como Chile han incorporado el derecho a la vida, el cual es considerado un derecho fundamental por excelencia, ya que constituye la base sobre la cual se edifican todos los demás derechos humanos, la protección frente a amenazas arbitrarias que

atenten contra su vida, con el objetivo de asegurar que cada individuo pueda vivir con dignidad, abarcando aspectos como la salud, la seguridad, la alimentación y el acceso a servicios básicos, elementos esenciales para una vida digna.

En el contexto de la mujer embarazada, el derecho a la vida adquiere una dimensión particular, ya que implica no solo la protección de la madre, sino también del nasciturus, entendido como el ser humano concebido pero aún no nacido, recibe un tratamiento legal que varía según el ordenamiento jurídico de cada país.

El término *nasciturus*, proveniente del latín, significa “el que ha de nacer” y designa jurídicamente al ser humano concebido pero no nacido. Es una figura central en el derecho civil, especialmente en lo relativo a la sucesión hereditaria, donaciones y protección de ciertos derechos prenatales. Su estatus legal plantea un dilema entre la biología y el derecho: aunque biológicamente existe desde la concepción, jurídicamente no se le reconoce como persona plena sino bajo una condición suspensiva que nazca con vida.

(Domínguez Hidalgo, 2016) señala que el *nasciturus* “es un ente con existencia biológica y con ciertos efectos jurídicos reconocidos, pero condicionado a su nacimiento con vida para adquirir personalidad plena” (*Derecho Civil. Parte General*, Editorial Jurídica de Ecuador).

(Claro Solar, 1933), destacado civilista chileno, afirma: “No obstante que el nasciturus no es persona, se le protege en el derecho para ciertos efectos, lo que demuestra una ficción útil y humanista del sistema legal”.

Al respecto en el Ecuador como Chile reconocen en sus legislaciones ciertos efectos jurídicos a favor del nasciturus, aunque desde enfoques y alcances distintos.

1. Ecuador

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el *nasciturus* es reconocido de forma indirecta a través de diversas disposiciones del Código Civil. El artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establece el derecho a la vida desde la concepción, lo que otorga una protección explícita al ser humano en gestación. En el ámbito civil, el artículo 37 del Código Civil establece que "la existencia legal de toda persona comienza al nacer; pero desde el momento de su concepción, la ley lo considera como nacido para los efectos que le sean favorables, siempre que nazca vivo".

Este principio —"el concebido se tiene por nacido para todo lo que le favorece"— permite reconocer ciertos derechos al *nasciturus*, como heredar o recibir una donación, siempre condicionado a que nazca con vida. Además, el artículo 327 del Código Civil se refiere específicamente al derecho hereditario del concebido, reforzando su capacidad condicional para adquirir derechos patrimoniales.

2. Chile

En la legislación chilena, el *nasciturus* también goza de protección jurídica bajo ciertos supuestos. El Código Civil chileno, en su artículo 75, expresa que "la existencia legal de toda persona comienza al nacer; pero el que está por nacer es considerado persona para los efectos que le sean favorables, siempre que nazca vivo". Este enunciado es prácticamente idéntico al del derecho ecuatoriano y se basa en el principio romano del *nasciturus pro iam nato habetur, quotiens de commodis eius agitur*.

Asimismo, la legislación chilena otorga derechos patrimoniales, al *nasciturus* en materias como la sucesión hereditaria (art. 957 del Código Civil), puede recibir donaciones y ser beneficiario de instituciones jurídicas como la tutela. El derecho chileno también prevé su

representación legal a través de curadores ad litem, en caso de que sus intereses deban ser protegidos judicialmente antes del nacimiento.

No obstante, en cuanto a la protección constitucional del derecho a la vida desde la concepción, Chile con la reforma legal de 2017, Chile era uno de los pocos países en el mundo que penalizaba el aborto en todas sus formas. Con la Ley N.º 21.030, se introdujeron tres causales para la interrupción legal del embarazo riesgo vital de la madre, inviabilidad fetal y embarazo por violación. Esto implicó una reinterpretación del principio constitucional de protección del *nasciturus*, equilibrándolo con los derechos fundamentales de la mujer.

Análisis

De lo expuesto, en Ecuador como Chile reconocen al *nasciturus* como sujeto de ciertos derechos, aunque sin conferirle personalidad jurídica plena. En ambos países, la legislación civil protege los intereses del concebido bajo la condición suspensiva de nacer con vida. No obstante, mientras Ecuador mantiene una protección constitucional más firme desde la concepción (sin excepciones legales al aborto salvo peligro para la vida de la madre y ciertos casos de violación), Chile ha flexibilizado esta postura con la incorporación de causales para la interrupción legal del embarazo.

Esta tensión entre protección del concebido y autonomía de la mujer sigue siendo un punto central en el desarrollo del derecho contemporáneo.

El análisis comparativo revela un punto de partida común entre Ecuador y Chile respecto del *nasciturus*, basado en el principio civil clásico de que se le reputa nacido para los efectos que le son favorables. No obstante, las diferencias aparecen en el plano constitucional y jurisprudencial, donde Ecuador mantiene una protección más explícita desde la concepción, mientras que Chile ha optado por una interpretación más flexible que prioriza los derechos

reproductivos de la mujer. Esta tensión entre protección del concebido y autonomía de la mujer sigue siendo un punto central en el desarrollo del derecho contemporáneo.

Derecho a la igualdad y embarazo: Prohibición de discriminación en las constituciones de Chile y Ecuador

La protección de los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas constituye un componente esencial dentro del marco constitucional moderno, en tanto busca garantizar la igualdad real y la no discriminación en contextos donde confluyen factores de vulnerabilidad y desigualdad estructural.

En Chile como en Ecuador, los ordenamientos jurídicos han reconocido, a través de sus respectivas constituciones, la necesidad de tutelar de forma específica los derechos de las mujeres durante el embarazo, especialmente frente a prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, social y sanitario.

En el caso de Ecuador, la Constitución de 2008 consagra un enfoque de derechos desde la perspectiva del principio de igualdad material, adoptando un modelo de igualdad sustantiva que reconoce explícitamente la prohibición de discriminación por embarazo y garantiza el acceso a condiciones dignas de trabajo para las mujeres gestantes conforme se ha determinado en los artículos 11.2, 43 y 66.

Además, se han implementado políticas públicas que refuerzan estas garantías, como la estabilidad laboral reforzada y garantizando su atención médica gratuita, con un trato digno en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

En Chile, si bien la Constitución no contenía una mención explícita a la protección de las mujeres embarazadas, esta protección ha sido desarrollada a través de normas infraconstitucionales, principalmente en el Código del Trabajo (artículo 194 a 208), que otorgan

fuerro maternal, permisos prenatales y postnatales, y prohíben el despido por razones relacionadas con el embarazo. Aunque estos avances son relevantes, la ausencia de una norma constitucional que reconozca expresamente la prohibición de discriminación por embarazo limita la eficacia y jerarquía de estas garantías, haciendo más vulnerable su cumplimiento.

Análisis.

Ambos países, aunque desde enfoques y trayectorias jurídicas diferentes, reconocen la importancia de salvaguardar a las mujeres embarazadas como parte de una política pública de equidad de género y de justicia social, se ha implementado medidas para prevenir la discriminación y restricciones arbitrarias, entre lo cual se procede a realizar un breve análisis entre Chile y Ecuador, permitiendo identificar similitudes normativas.

Los dos países garantizan el fuerro maternal que se refiere a una estabilidad laboral que protege a las mujeres trabajadoras embarazadas y en período de postparto que prestan servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia, independientemente de si el trabajo se ejecuta en el ámbito público o privado, a lo cual esta figura impide que el empleador termine la relación laboral sin autorización previa de una autoridad competente, usualmente un juez o la autoridad laboral, y solo por causas legalmente justificadas.

Esta protección es fundamental para garantizar que las trabajadoras puedan disfrutar de su maternidad sin temor a perder su empleo, se activa desde la concepción y se extiende hasta un tiempo posterior al parto, contribuyendo a la conciliación de la vida laboral y familiar, permitiendo a las madres cuidar de sus hijos en sus primeros meses de vida sin preocupaciones económicas derivadas de un despido injustificado.

Según la legislación de cada país su objetivo es evitar que el embarazo o la maternidad se conviertan en causas de discriminación laboral, asegurando así el derecho al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres.

En el caso de Chile, el fuero maternal está regulado en el artículo 201 del Código del Trabajo, impide el despido de la mujer embarazada desde la concepción hasta un año después del término del postnatal. Solo puede ser despedida con autorización judicial que se compruebe que ha incurrido en una de las causales para su desvinculación.

Además, que tienen derecho al permiso pre y postnatal que consiste de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después del parto con goce de sueldo determinado en el artículo 195 del Código del Trabajo y puede existir postnatal parental, que puede extender el período por hasta 12 semanas adicionales.

Mientras tanto en el Ecuador el fuero maternal está garantizado directamente en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 43, en donde se indica estabilidad laboral durante el embarazo y hasta 12 semanas después del parto, una mujer no puede ser despedida sin autorización del Ministerio de Trabajo o instancias judiciales, que solo lo permite en casos justificados, que se compruebe.

Ambos países reconocen el fuero maternal, permisos por maternidad y derechos a condiciones laborales adecuadas durante el embarazo. No obstante, en la práctica, las mujeres continúan enfrentando obstáculos como despidos encubiertos, discriminación en procesos de contratación, y dificultades para acceder a la justicia laboral o constitucional de forma rápida y eficaz. La informalidad laboral, especialmente en sectores como el comercio y el trabajo doméstico, agrava estas brechas y deja a muchas mujeres embarazadas sin protección real.

Además, el estigma cultural asociado a la maternidad en el trabajo aún persiste: muchas empleadoras y empleadores perciben el embarazo como una "carga" o un "riesgo" en lugar de una etapa protegida por el derecho, lo que perpetúa la desigualdad de género en el mercado laboral.

A pesar de los avances normativos tanto en Chile como en Ecuador en materia de protección laboral para mujeres embarazadas, persisten desafíos importantes que limitan el ejercicio pleno y efectivo de sus derechos, como es el caso de un despido arbitrario y por falta de desconocimiento de las mujeres embarazadas queda en la impunidad.

Sanciones por despido de una mujer embarazada.

El despido de mujeres embarazadas constituye una vulneración grave al derecho al trabajo y a la no discriminación por razones de género y maternidad. Tanto el ordenamiento jurídico chileno como el ecuatoriano han incorporado sanciones específicas para prevenir y sancionar esta práctica a continuación, se expone el marco legal sancionatorio vigente en cada país.

Chile: Despido nulo y responsabilidad del empleador

En Chile, la protección laboral de la mujer embarazada está regulada principalmente en el artículo 201 del Código del Trabajo, que establece el fuero maternal. Durante este período, el despido solo puede realizarse con autorización judicial expresa, la cual debe estar debidamente fundada en una causa legal.

Cuando el empleador despide a una trabajadora embarazada sin esta autorización, el despido se considera nulo, y el empleador debe:

- Reintegrarla si así lo solicita la trabajadora.

- Pagar todas las remuneraciones, cotizaciones previsionales y de salud devengadas desde la fecha del despido hasta que se convalide su situación.

Además, la Dirección del Trabajo puede imponer multas administrativas, las cuales varían según el tamaño de la empresa. Si el tribunal considera que el despido fue arbitrario, puede ordenar también el pago de indemnizaciones adicionales por despido injustificado, conforme a los artículos 168 y 172 del Código del Trabajo.

Ecuador: Despido ineficaz, restitución y acción constitucional

En Ecuador, el marco de protección es más fuerte desde el punto de vista constitucional conforme el artículo 43 de la Constitución de la Republica de 2008 establece expresamente la prohibición del despido de mujeres embarazadas o en período de lactancia, salvo con autorización del Ministerio del Trabajo. La transgresión de esta norma genera un despido ineficaz, lo que significa que carece de validez legal y sus efectos son nulos.

Las sanciones al empleador, son:

- Reincorporación inmediata de la trabajadora a su puesto.
- Pago de salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.
- Posibilidad de imponer multas administrativas por parte del Ministerio del

Trabajo.

Asimismo, la trabajadora puede presentar una acción de protección ante un juez constitucional, quien puede ordenar la restitución de derechos y una reparación integral si determina que hubo vulneración de derechos fundamentales.

En casos graves o reincidentes, también podrían derivarse acciones penales o denuncias ante la Defensoría del Pueblo, especialmente si el despido es parte de una conducta discriminatoria sistemática.

Análisis.

El despido de una mujer embarazada configura una clara manifestación de discriminación indirecta por razón de género, al afectar de forma desproporcionada a las mujeres en virtud de su capacidad reproductiva y su rol socialmente asignado de cuidadoras, esta forma de discriminación, aunque a menudo no se presenta de manera explícita, produce consecuencias estructurales que vulneran los principios de igualdad y no discriminación consagrados en el derecho internacional de los derechos humanos, así como en las constituciones de Chile y Ecuador.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11, establece que los Estados Partes deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, incluida la prohibición del despido por embarazo. De igual modo, el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece el derecho de la mujer a la estabilidad laboral durante el embarazo y el postparto, así como a medidas de protección eficaces contra el despido por razones vinculadas a la maternidad.

En el caso ecuatoriano, esta protección ha sido elevada al nivel constitucional tipificada en el artículo 43 de la Constitución, que prohíbe expresamente el despido por embarazo o lactancia y estableciendo la ineficacia de dicha terminación laboral. Por su parte, Chile, si bien no incorpora esta protección de forma explícita en su Constitución, reconoce el fuero maternal en su Código del Trabajo determinado en el artículo 201, prohibiendo el despido sin autorización judicial durante el embarazo y hasta un año después del postnatal.

No obstante, en ambos contextos se evidencian desafíos persistentes en la aplicación efectiva de estas garantías, especialmente en sectores laborales precarizados, informales o con

escasa fiscalización estatal, por lo tanto, estas condiciones, la discriminación adquiere un carácter estructural, perpetuando desigualdades de género bajo la apariencia de neutralidad legal.

Desde una perspectiva de igualdad sustantiva, tal como la promueve la Corte Interamericana de Derechos Humanos y organismos como la CEDAW, es imprescindible reconocer que la protección contra el despido de mujeres embarazadas no solo responde a una cuestión laboral, sino a una obligación de los Estados de garantizar la igualdad de oportunidades y de remover los obstáculos que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos.

En consecuencia, para erradicar esta forma de discriminación, no basta con normas formales: se requiere una implementación eficaz, una cultura institucional comprometida con el enfoque de género y mecanismos judiciales y administrativos accesibles y reparadores, que aseguren que ninguna mujer sea obligada a elegir entre la maternidad y su derecho al trabajo, mas bien sea reconocida por sus conocimientos y experiencia profesional para asumir cargos jerárquicos, no sentirse menospreciada ni disminuida que vean el rol de la mujer en el ámbito laboral.

Asimismo, se tiene que tomar en consideración que si la madre embarazada renuncia al empleo, aunque el fuero maternal impide el despido, no impide que la trabajadora renuncie voluntariamente a su trabajo, en este caso, perdería el derecho al fuero y a los beneficios asociados, se procede hacer un breve análisis del tema.

Renuncia voluntaria y autonomía de la voluntad

Se considera que la renuncia voluntaria es definida en el derecho laboral como el acto unilateral por el cual el trabajador pone fin a la relación laboral, en ejercicio de su libertad individual, no obstante, tratándose de mujeres embarazadas o el período de maternidad, es necesario examinar, este acto analizando con especial cautela, pues pueden existir presiones

directas o indirectas que vicien el consentimiento, especialmente en contextos donde existe desigualdad estructural o desconocimiento de los derechos laborales.

En este contexto, surge una interrogante fundamental: ¿puede considerarse plenamente libre y voluntaria la renuncia de una mujer embarazada cuando esta ocurre en un ambiente laboral que, directa o indirectamente, no garantiza condiciones de igualdad, estabilidad y no discriminación?

Esta pregunta cobra aún más relevancia si se considera que, en muchos casos, las renunciaciones ocurren como resultado de presiones sutiles, falta de información sobre derechos o temor a represalias, por lo que ha existido una protección reforzada de la maternidad: principios constitucionales y supranacionales

A lo cual, Chile como Ecuador reconocen la protección de la maternidad como un derecho fundamental. La CEDAW, en su artículo 11, y el Convenio 183 de la OIT obligan a los Estados a garantizar condiciones de trabajo que no perjudiquen a la mujer por el hecho de estar embarazada o de ejercer funciones de maternidad, esta protección implica no solo impedir el despido arbitrario, sino también asegurar que actos como la renuncia sean plenamente libres, conscientes y no inducidos.

Análisis

Respecto a la renuncia de mujeres embarazadas dentro de la doctrina como la jurisprudencia han advertido que puede esconder, la realidad, y existir una discriminación encubierta, vulnerando los principios de estabilidad reforzada y de protección a la maternidad. Por ello, algunos marcos normativos han incorporado mecanismos de control o advertencia para evitar el abuso de esta figura, como la exigencia de ratificación ante autoridad competente o la presunción de nulidad en casos de renuncia bajo presión.

En relación a este apartado tiene por objeto analizar la validez jurídica de la renuncia voluntaria presentada por mujeres embarazadas, a la luz del principio de igualdad y no discriminación, así como exponer los mecanismos legales disponibles en Chile y Ecuador para evitar que esta figura sea utilizada como instrumento de vulneración de derechos fundamentales se procede a describir a continuación de acuerdo la legislación.

El Código del Trabajo chileno, en su artículo 159 N° 2, contempla la renuncia como causal de término de contrato y esta a su vez no exige una ratificación formal ante una autoridad administrativa para que la renuncia sea considerada como válida.

Cabe destacar que, si una mujer embarazada renuncia y luego alega coacción o desconocimiento de su fuero maternal, puede impugnar la renuncia judicialmente, alegando vicio del consentimiento, esta a su vez no existe presunción de nulidad automática, pero la jurisprudencia ha reconocido que debe aplicarse una interpretación pro mujer que se refiere al principio de protección.

En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 43, prohíbe la desvinculación laboral de mujeres embarazadas o en lactancia, y establece que la renuncia puede ser considerada ineficaz si se demuestra que fue producto de presión o coacción, en concordancia con el artículo 195 del Código del Trabajo que señala la terminación de la relación laboral con una mujer embarazada debe contar con autorización del Ministerio del Trabajo, incluso si se trata de una “renuncia voluntaria”, el cual puede requerir una ratificación personal de la renuncia para verificar su voluntariedad.

Aunque la renuncia voluntaria es jurídicamente válida, cuando proviene de una mujer embarazada debe analizarse en función del principio de igualdad sustantiva, y no solo bajo una perspectiva formalista de la autonomía de la voluntad. Tanto el ordenamiento jurídico chileno

como el ecuatoriano deben reforzar las garantías de no discriminación, asegurando que la decisión de renunciar no sea resultado de presiones, ignorancia de derechos o amenazas encubiertas, la sola apariencia de voluntariedad no basta cuando hay indicios de desigualdad estructural y desequilibrio de poder.

Este punto refuerza el principio de igualdad de derechos, asegurando que las mujeres embarazadas no sean marginadas con la finalidad de evitar la práctica de despidos injustificados por embarazo y la discriminación en la contratación. Aunque, algunas empresas pueden eludir la norma con despidos disfrazados o condiciones laborales menos favorables y de alto riesgo durante su embarazo.

Cuadro comparativo con la legislación ecuatoriana y chilena

Elemento	Ecuador	Chile
Constitución	Reconoce la vida desde la concepción (Art. 45)	No consagra explícitamente este principio, sin embargo lo cita en el artículo 19.
Código Civil	Art. 37: Se reputa nacido si le favorece	Art. 75: Mismo criterio
Aborto	Permitido en casos de violación o riesgo vital	Permitido salvo peligro para la vida de la madre y ciertos casos de violación
Prohibición expresa en Constitución discriminación	Sí (Art. 11.2)	Protección general en Art. 19.2)
Derechos específicos del embarazo	Sí (Art. 43) CRE	No en Constitución, sí en Código del Trabajo
Fuero maternal	Sí, respaldado por Constitución y leyes específicas Código de Trabajo	Sí, en el Código del Trabajo
Enfoque constitucional	Igualdad material, enfoque de derechos	Igualdad formal, protección mediante legislación laboral
Tipo de despido Código de Trabajo	Despido ineficaz	Despido nulo
Reincorporación obligatoria	Sí, inmediata	No automática (requiere demanda)
Pago de salarios retroactivos	Sí, desde el despido hasta la reincorporación	Sí, desde el despido hasta la convalidación
Multas administrativas	Sí, impuestas por el Ministerio de Trabajo	Sí, impuestas por la Dirección del Trabajo
Acción judicial	Demanda	Acción laboral ordinaria
Posibilidad de	Sí (daños y perjuicios por	Sí (si hay despido injustificado)

indemnización adicional	demanda)	
Base constitucional garantiza	Sí, expresamente en el art. 43 CRE	No hay prohibición expresa en la Constitución, se regula en el Código de Trabajo, Art. 201
Fuero maternal / inamovilidad laboral	Sí (Constitución y Código del Trabajo)	Sí (Código del Trabajo)
Permisos de maternidad	12 semanas posterior al parto que son cancelados	6 semanas antes + 12 semanas después del parto

Fuente: Cinthya Morales Quilambaqui

CONCLUSIONES

En la comparación entre ambos ordenamientos jurídicos, se evidencia que Ecuador ha constitucionalizado de manera más robusta la protección a las mujeres embarazadas, estableciendo mecanismos más directos e inmediatos frente a situaciones de despido o renuncia presionada. Chile, si bien cuenta con una normativa laboral detallada, depende en mayor medida de la interpretación judicial para hacer efectiva dicha protección.

Ambos países comparten el desafío de trasladar la protección legal a la práctica efectiva, sobre todo en sectores informales o precarizados. Se vuelve imprescindible, por tanto, reforzar los mecanismos de fiscalización, promover la educación legal de las trabajadoras y fortalecer una cultura empresarial con perspectiva de género y derechos humanos.

En cuanto los ordenamientos jurídicos de Chile y Ecuador respecto a la protección laboral de las mujeres embarazadas permiten arribar a las siguientes conclusiones:

Reconocimiento constitucional de la maternidad en el Ecuador consagra explícitamente en su Constitución la protección a la maternidad y la prohibición del despido por embarazo, lo que otorga un marco jurídico más sólido frente a situaciones de vulnerabilidad. En cambio, Chile

reconoce estos derechos principalmente a través de leyes infraconstitucionales, lo cual podría limitar su alcance interpretativo en sede judicial.

Ambos países contemplan el fuero maternal, pero con enfoques distintos. En Chile, se exige autorización judicial para despedir a una trabajadora embarazada. En Ecuador, el despido sin autorización se considera automáticamente ineficaz, lo cual otorga mayor certeza y protección inmediata a la trabajadora.

La renuncia voluntaria en el Ecuador exige ratificación ante el Ministerio del Trabajo para validar la renuncia de una mujer embarazada, en Chile dicha exigencia no existe, lo que puede facilitar escenarios de coacción o renunciaciones encubiertas como mecanismo de discriminación indirecta.

Las sanciones al empleador en el Ecuador, la ineficacia del despido implica la obligación del empleador de reintegrar a la trabajadora, mientras que en Chile es necesario iniciar un juicio para obtener compensaciones, lo cual puede desincentivar a las trabajadoras a ejercer sus derechos, especialmente si enfrentan condiciones económicas precarias.

Existen desafíos comunes entre los ambos países enfrentan desafíos en la aplicación práctica de sus normativas, particularmente en el ámbito informal, donde muchas mujeres embarazadas no denuncian por temor, desconocimiento o falta de acceso a mecanismos de justicia.

RECOMENDACIONES

Se recomienda incorporar de manera expresa en la Constitución chilena la prohibición de despido por embarazo y la protección reforzada a la maternidad, a fin de equiparar el estándar normativo al existente en Ecuador y alinearlos con los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Fortalecer el control administrativo sobre la renuncia de mujeres embarazadas en Chile implementando una reforma legal que exija la ratificación administrativa de la renuncia por parte de mujeres embarazadas, ante la Dirección del Trabajo, para garantizar que dicha decisión sea plenamente libre, informada y sin coacción. Esta medida ya existe en Ecuador y ha demostrado ser una herramienta preventiva eficaz.

Crear mecanismos de fiscalización y denuncia más accesibles para ambos países deben reforzar los canales de denuncia confidencial y fiscalización laboral proactiva, sobre todo en el sector privado e informal, donde las mujeres embarazadas son más vulnerables a presiones o despidos encubiertos. Se sugiere el desarrollo de plataformas digitales accesibles y campañas informativas para dar a conocer los derechos laborales durante el embarazo.

Impulsar una cultura empresarial con enfoque de género, con programas estatales de capacitación a empleadores en igualdad de género y no discriminación laboral, así como incentivos a aquellas empresas que respeten el fuero maternal, otorguen facilidades para la maternidad y promuevan un ambiente laboral inclusivo.

Garantizar la reincorporación efectiva y medidas reparatorias ante despidos ilegales o renuncias forzadas, ambos países deben asegurar mecanismos de restitución real, incluyendo la reincorporación inmediata, el pago de remuneraciones caídas y sanciones ejemplares al empleador. En este punto, Ecuador ofrece un modelo más directo mediante la figura de la ineficacia del despido, que podría ser tomado como referencia por Chile.

Unificar criterios judiciales, desde las cortes supremas o constitucionales, que reconozcan la discriminación indirecta por embarazo como una forma de violencia estructural contra la mujer, y que orienten a jueces y tribunales en la protección de estos derechos, más allá del análisis formal del contrato de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Acuña, B. M. (Mayo de 2020). *El constitucionalismo de los derechos y los límites de la interpretación constitucional*. Obtenido de Revista Española de Derecho Constitucional, 119, 185-205.: <https://doi.org/10.18042/cepc/redc.119.06>

Alexandra, M. M. (Noviembre de 2019). *Derecho laboral de la mujer en Ecuador*. Obtenido de Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores: <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com>

Almora, J. J. (2023). *La interpretación constitucional, fragmentos teóricos*. Lima: Editores E.I.R.L.

Bonilla, H. L. (10 de Mayo de 2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo*. Quito, Ecuador: Instituto Tecnológico Superior Jubones.

Cabanellas, G. (2002). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Caiminagua, A. K., Cabrera, B. H., & Armijos, G. E. (24 de enero de 2022). *Dianet, Polo del Conocimiento*. Obtenido de Dianet, Polo del Conocimiento : <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ElDerechoAlTrabajoDeLasMujeresEmbarazadasEnElMarco-8331423.pdf>

Claro Solar, L. (1933).

Domínguez Hidalgo, F. (2016).

Ecuador, D. d. (s.f.). ¿Qué son los Derechos Humanos?

García Alarcón, R. E. (2021). *Lactancia Protección y garantía del derecho humano en el ámbito laboral*. Quito. Ecuador: Cevallos librería jurídica.

Giraldo, L. A. (abril de 2022). *Dialnet*. Obtenido de <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

González, A. P., & Arellano, O. L. (2019). *Atención a la salud materna oportuna y apropiada: un abordaje desde los derechos humanos*. Obtenido de Dialnet, Revista Conamed .

González, A. P., & Arellano, O. L. (2019). *Atención a la salud materna oportuna y apropiada: un abordaje desde los derechos humanos*. Obtenido de Revista Conamed: <http://www.conamed.gob.mx/revistaconamed.html>

Guerrero*, L. P. (s.f.). La Comisión Interamericana de Mujeres. *La Comisión Interamericana de Mujeres*.

Guevara, G. M., & Ochoa, M. E. (Septiembre de 2020). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2432>

Meza-Lopehandía, M. (29 de junio de 2015). La protección del nonato y de la mujer embarazada en el derecho internacional. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*, pág. 10.

Moya, D. F. (01 de Noviembre de 2021). *La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritaria*. Obtenido de Revista Sociedad y Tecnología: <https://orcid.org/0000-0002-6777-2617>.

Negrete, E. P. (30 de Marzo de 2023). <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4979/1/Hern%C3%A1ndez%20Negrete%20Esthefanny%20Paola%20.pdf>. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4979/1/Hern%C3%A1ndez%20Negrete%20Esthefanny%20Paola%20.pdf>.

NOVILLO DIAZ, L. A. (02 de junio de 2019). *La inclusión de grupos de atención prioritaria en proyectos de vinculación de la sociedad*. Obtenido de Scielo : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000200075

Ochoa, M. E., & Quezada, L. D. (Enero de 2019). *Derecho al trabajo de la mujer embarazada en el Ecuador*. Obtenido de Derecho al trabajo de la mujer embarazada en el Ecuador: <https://www.researchgate.net/publication/334810998>

Ochoa., M. E. (2 de Julio de 2020). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. . *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. . Quito, Pichincha, Ecuador : *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. .

OIT. (2006). *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres*. Obtenido de Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres: <https://www.ilo.org/es/publications/promoviendo-la-igualdad-de-genero-convenios-de-la-oit-y-los-derechos>

Ortega, I. M. (Enero de 2021). *Biblioteca Digital de Vanguardia*. Obtenido de Biblioteca Digital de Vanguardia: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17387/2/TFLACSO-2021IMAO.pdf>

Swett, R. D. (Mayo de 2020). Control de constitucionalidad: análisis empírico desde el derecho comparado. Santiago de Chile, Chile: CUADERNOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .

Urgiles, D. J., Ramírez, R. L., & Vilela-Pincay, W. E. (07 de marzo de 2023). *Dianet, Polo del Conocimiento* . Obtenido de El derecho al cuidado de las mujeres embarazadas en el contexto laboral público: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ElDerechoAlCuidadoDeLasMujeresEmbarazadasEnElConte-9285439%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ElDerechoAlCuidadoDeLasMujeresEmbarazadasEnElConte-9285439%20(1).pdf)