UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLITICAS

MAESTRÍA MAESTRIA EN MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y SOLUCION DE CONFLICTOS

TEMA:

LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRASTE CON LA ESTABILIDAD REFORZADA DE MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y ASOCIADO, ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 3-19-JP/20 Y ACUMULADOS, EMITIDA POR LA CORTE CONSTIUCIONAL.

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

Autor:

Ab. José Andrés Vega Herrera

Tutora:

Ab. Mg, Estefanía Cristina Mayorga Mayorga

AMBATO– ECUADOR

2025

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

Yo, JOSÉ ANDRES VEGA HERRERA, declaro ser el autor del Trabajo de Investigación con el nombre "LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRASTE CON LA ESTABILIDAD REFORZADA DE MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y ASOCIADO, ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 3-19-JP/20 Y ACUMULADOS, EMIRIDAD POR LA CORTE CONSTIUCIONAL". 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 26 días del mes de marzo de 2025., firmo conforme:

Autor: José Andrés Vega Herrera

Firma: …….

Número de Cédula: 0503444309
Dirección: Santán Chico, ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi.
Correo Electrónico: joseandresvegaherrera@gmail.com
Teléfono: 032-242-202, 0995965372

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación "**LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRASTE CON LA ESTABILIDAD REFORZADA DE MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y ASOCIADO, ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 3-19-JP/20 Y ACUMULADOS, EMITIDAS POR LA CORTE CONSTIUCIONAL"** 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

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, 20 de marzo del 2025

Firmado electrónicamente por:
ESTEFANIA CRISTINA
MAYORGA MAYORGA

_____

Ab. Mg. Estefanía Cristina Mayorga Mayorga

DIRECTORA

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, 26 de marzo del 2025

Firmado electrónicamente por:
JOSE ANDRES VEGA HERRERA

José Andrés Vega Herrera
C.C. 0503444309
AUTOR

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **"LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRASTE CON LA ESTABILIDAD REFORZADA DE MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y ASOCIADO, ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 3-19-JP/20 Y ACUMULADOS, EMIRIDAD POR LA CORTE CONSTIUCIONAL",** 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, 26 de marzo del 2025

Firmado electrónicamente por:
KARINA DAYANA
CARDENAS PAREDES

_____

Ab. Mg. Karina Dayana Cárdenas Paredes
PRESIDENTE DE TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
MARCO ANTONIO
GUEVARA BERMUDEZ

_____

Ab. Mg. Marco Antonio Guevara Bermúdez
EXAMINADOR

Firmado electrónicamente por:
ESTEFANIA CRISTINA
MAYORGA MAYORGA

_____

Ab. Mg. Estefanía Cristina Mayorga Mayorga
DIRECTORA

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mi hija Paula Rafaela a quien amo con todo mi corazón y de quien espero muchas alegrías, cariño y respeto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre y a mi esposa por ser parte esencial de mi progreso, pues con su perseverancia, paciencia y ejemplo han logado ser un apoyo incondicional en mi vida y mi profesión.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA ..... *i*

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

APROBACIÓN DEL TUTOR ..... *iii*

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD ..... *iv*

APROBACIÓN DE LECTORES ..... *v*

DEDICATORIA ..... *vi*

AGRADECIMIENTO ..... *vii*

ABSTRACT ..... *xii*

INTRODUCCION *1*

Planteamiento del problema 2

Objetivos específicos 3

Justificación 4

Estado del Arte 5

Palabras claves y/o conceptos nucleares: 12

Metodología 13

Técnicas de recolección de datos 14

Validación de resultados 16

CAPÍTULO I *1*

1. MARCO TEÓRICO 1

1.2. Protección de la maternidad en Ecuador 3

1.3. Derecho al Trabajo y Estabilidad Laboral 3

1.4. Igualdad y no discriminación 5

1.5. Constitución de la República del Ecuador 21
1.6. Código del Trabajo 24
1.7. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) 26
1.8. Prohibición de despido durante el embarazo y el período postparto: 27
1.9. Licencia de maternidad: 27
1.10. Salario digno y beneficios durante la licencia de maternidad 28
1.11. La salud como garantía de la licencia de maternidad 28
1.12. Protección contra discriminación y trato igualitario: 29
1.13. Ley de Seguridad Social 29
1.14. Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar 30
1.15. Ley Orgánica de Empresas Públicas 30
1.16. Análisis de la discriminación y protección especial a mujeres embarazadas 31
1.17. El despido injustificado y los derechos que se derivan en el caso 35
1.18. Derechos en caso de despido injustificado, relacionado al estado de embarazo y asociado 36

CAPÍTULO II *40*

2. GUÍA DE ESTUDIO DE CASO 40
2.1. Antecedentes del caso concreto 40
2.2. El procedimiento que se llevó a cabo en la Corte Constitucional del Ecuador 43
2.3. Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional 44
2.4. La reparación integral en el caso 47

2.5. Viabilidad de las medidas de reparación 48
2.6. Análisis crítico de la Sentencia 50
2.7. Novedad 50
2.8. Complejidad 51
2.9. Impacto 51
2.10. Construcción de precedentes 51
2.11. Critica a los argumentos de la Corte Constitucional 52
2.12. Métodos de interpretación 53
2.13. Pertinencia de los métodos de interpretación 54
2.14. Solución al caso, propuesta persona 55

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES *58*
Conclusiones 58
Recomendaciones 59
REFERENCIAS *61*
Anexo 1. Formato entrevista *66*
Anexo 2. Entrevista No. 1 ..... *68*
Anexo 3. Entrevista No. 2 ..... *70*
Anexo 4. Entrevista No. 3 ..... *72*
Anexo 5. Entrevista No. 4 ..... *74*
Anexo 6. Entrevista No. 5 ..... *76*
Anexo 7. Entrevista No. 6 ..... *78*
Anexo 8. Entrevista No. 7 ..... *80*
Anexo 9. Entrevista No. 8 ..... *82*
Anexo 10. Hoja ruta de entrevistas *84*

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA POLÍTICAS

MAESTRIA EN MEDIACION, ARBITRAJE Y SOLUCION DE CONFLICTOS

TEMA: "LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRASTE CON LA ESTABILIDAD REFORZADA DE MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y ASOCIADO, ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 3-19-JP/20 Y ACUMULADOS, EMITIDA POR LA CORTE CONSTIUCIONAL."

AUTOR: Ab. José Andrés Vega Herrera

TUTORA: Ab. Mg. Estefanía Cristina Mayorga Mayorga

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se enfoca en la precarización laboral de las mujeres embarazadas y lactantes en el sector público ecuatoriano. Aunque la normativa constitucional establece una estabilidad laboral reforzada, en la práctica se evidencia su despido injustificado, lo cual refleja una contradicción entre la norma y su cumplimiento dentro de las instituciones. Esta situación constituye el objeto de estudio de la investigación. El objetivo de la misma es evaluar el impacto y la efectividad de la sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad y en período de lactancia en el sector público, con especial atención a la problemática de la precarización laboral. La metodología empleada fue de carácter cualitativo y cuantitativo, con un enfoque hermenéutico y jurídico-dogmático, basada en el análisis documental de fuentes primarias como la Constitución, la jurisprudencia y la Ley Orgánica de Servicio Público, así como en entrevistas a expertos. Los resultados obtenidos permiten concluir que, si bien se han creado regulaciones especiales para las mujeres en situación de vulnerabilidad laboral, su aplicación práctica resulta efectiva únicamente cuando se recurre a la acción de protección. La sentencia analizada merece especial atención no solo por garantizar la protección laboral y reproductiva de las mujeres, sino también por evidenciar el rol reivindicador del control constitucional frente a las omisiones del legislador y la inercia de la administración. La correcta aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada exige no solo leyes claras, sino también voluntad política y administrativa para legislar y aplicar adecuadamente dichas normas.

DESCRIPTORES: Arbitrariedad, Juridicidad, Igualdad, Administración Pública, Derechos

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCE

Master's Degree in Law with major in Constitutional Law

AUTHOR: VEGA HERRERA JOSE ANDRES

TUTOR: DR. MAYORGA MAYORGA ESTEFANIA

ABSTRACT

LABOR PRECARIOUSNESS IN THE PUBLIC SECTOR IN CONTRAST WITH THE REINFORCED STABILITY OF PREGNANT WOMEN AND RELATED CASES: ANALYSIS OF SENTENCE NO. 3-19-JP/20 AND ACCUMULATED CASES ISSUED BY THE CONSTITUTIONAL COURT

This research focuses on the precarious labor precariousness of pregnant and breastfeeding women in the Ecuadorian public sector. Although the constitutional regulation establishes reinforced labor stability, in practice, its unjustified dismissal is evidenced, which reflects a contradiction between the norm and its compliance within the institutions. This situation constitutes the object of study of the research. This study aims to evaluate the impact and effectiveness of Judgment No. 3-19-JP/20 and the accumulated to protect the labor rights of pregnant women, women on maternity leave, and nursing mothers in the public sector, with special attention to the problem of labor insecurity. The methodology used was qualitative and quantitative, and a hermeneutic and legal-dogmatic approach based on documentary analysis of primary sources such as the Constitution, jurisprudence, the Organic Law of Public Service, and interviews with experts. The results obtained allow us to conclude that, although special regulations have been created for women in situations of labor vulnerability, their practical application is effective only when they resort to the action for protection. The analyzed sentence warrants special attention for ensuring women's labor and reproductive protection while highlighting the essential role of constitutional control in addressing legislative omissions and administrative inaction. The effective implementation of reinforced labor stability requires clear legislation and political will to enforce these norms adequately.

KEYWORDS: Arbitrariness, constitutional rights, equality, juridical, public administration

INTRODUCCION

La precarización laboral en el sector público ecuatoriano plantea un desafío significativo para la estabilidad y el bienestar de los trabajadores, particularmente en el contexto de las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad y período de lactancia. Las mujeres que laboran en el sector público enfrentan no solo las dificultades inherentes a la falta de estabilidad laboral, sino también la vulnerabilidad asociada a su condición. Aunque la estabilidad reforzada debería garantizarse, en la práctica existe una considerable brecha entre la normativa y su aplicación.

Conforme a la Constitución del Ecuador, la terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas, durante licencia de maternidad y lactancia en el sector público ha generado múltiples acciones de protección, la vulneración a los derechos laborales incluido el Derecho de cuidado, así se desprende de las decisiones adoptadas por la Corte Constitucional del Ecuador.

La sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional responde a la vulneración de los derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público. Esta sentencia establece mecanismos para proteger sus derechos, como el derecho al cuidado y la estabilidad laboral. Además, encargó a la Defensoría del Pueblo presentar una propuesta de reforma legislativa que incorpore el derecho al cuidado en el marco laboral ecuatoriano, ajustándolo a los estándares internacionales.

El objetivo es examinar el impacto y la eficacia de la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad y en período de lactancia en el sector público, pero más particularmente en torno a la problemática de la precarización laboral. Lo anterior implica analizar el contexto y en fundamentos legales de la sentencia en el contexto de la terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas, durante licencia de maternidad y lactancia en el sector público.

El trabajo consta de las actividades que involucra el análisis del desarrollo y contenido del derecho a las mujeres embarazas y en período al considerar a ser cuidadas y cuidar; la implementación y efectividad de las medidas de reparación integral y compensación para el derecho al cuidado, entre las cuales se encuentran los indicadores que debían orientar la política y a las instituciones pertinentes; y el proceso y resultados de la reforma

legislativa propuesta por la Defensoría del Pueblo para adecuar el sistema jurídico laboral a los parámetros de la sentencia y estándares internacionales.

La pregunta de investigación que guía el estudio se define como: ¿Cuál ha sido el impacto de la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador en la protección y garantía de los derechos laborales y el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad y en período de lactancia en el sector público, en el contexto de la precarización laboral, y cómo se han implementado las medidas de reparación integral y las reformas legislativas propuestas?

Por lo tanto, este estudio facilitaría una comprensión más exhaustiva del trabajo actual en las entidades públicas ecuatorianas y, mucho más, la percepción de los desafíos y las perspectivas para la mejora de la protección laboral y en términos de cuidado para las mujeres activas. Al final, se pueden presentar algunas recomendaciones para promover la equidad y la justicia laboral que finalmente facilitarán una mayor estabilidad y prosperidad dentro del trabajo para la población activa femenina activa en el área de los sectores estatales.

Planteamiento del problema

Este trabajo consiste en una revisión detallada de la desprotección laboral en el sector público frente a la protección reforzada a la que están sujetas las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad y en el período de lactancia. La revisión se realiza en relación con la sentencia No. 3-19-JP/20 y asuntos acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador. En Ecuador, los derechos laborales, y en particular los relativos a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, están protegidos por la Constitución en varias formas.

La sentencia 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional revela un problema de la terminación laboral en el sector público. En cuanto a este fallo, establece parámetros y mecanismos que promueven los derechos y la estabilidad laboral en el suceso mencionado. En efecto, en su sentencia la Corte examinó casos de las mujeres embarazadas que habían solicitado licencia de maternidad y lactancia y presentado acciones de protección por la terminación de su relación laboral en el sector público. A través de un voto de mayoría, profundizó el contenido de los derechos de las mujeres y subraya el derecho a cuidar y ser cuidadas.

Además de lo anterior, la sentencia aborda la reparación integral a estos casos, construyendo medidas compensatorias para el derecho al cuidado e indicadores que deben conducir la política pública. Menciona las instituciones públicas que van a ser responsables del cumplimiento de la reparación integral manda a la Defensoría del Pueblo a presentar un proyecto de reforma ante la Asamblea Nacional para que incorpore el derecho al cuidado al derecho laboral y para que, además, adecue el sistema judicial a los estándares internacionales. El Ecuador, en la Constitución, dedica un capítulo entero a los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes, poniéndole un peso significativo a los derechos laborales. Sin embargo, la realidad ha demostrado que la norma y su aplicación efectiva son agua y aceite, evidenciado en la precarización laboral y la competencia de las relaciones laborales en el sector público, que no solo vulneran el derecho a la dignidad, sino que también les niegan la oportunidad de un ámbito laboral seguro y estable.

La presente investigación tiene como objetivo evaluar el impacto y la efectividad de la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados en la protección de los derechos laborales de estas mujeres en el sector público. La pregunta de investigación que guía este estudio es: **¿Cuál ha sido el impacto de la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador en la protección y garantía de los derechos laborales y de cuidado de las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad y en período de lactancia en el sector público, en el contexto de la precarización laboral, y cómo se han implementado las medidas de reparación integral y las reformas legislativas propuestas?**

Objetivo central

Evaluar el impacto y la efectividad de la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad y en período de lactancia en el sector público, con especial atención a la problemática de la precarización laboral.

Objetivos específicos

- Desarrollar el contenido de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, con especial énfasis en el derecho al cuidado.

- Evaluar la implementación y efectividad de las medidas de reparación integral y compensación para el derecho al cuidado, incluyendo los indicadores que deben guiar la política pública y las instituciones responsables.
- Estudiar el proceso y resultados de la reforma legislativa propuesta por la Defensoría del Pueblo para incorporar el derecho al cuidado en el ámbito laboral y adecuar el sistema jurídico a los parámetros de la sentencia y estándares internacionales.
- Analizar los fundamentos legales de la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados en relación con la terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas, en licencia de maternidad y período de lactancia en el sector público.

Justificación

La precariedad laboral en el sector público ecuatoriano es un fenómeno desagradable que tiene varias consecuencias para la población trabajadora en su conjunto, así como ciertas consecuencias para mujeres embarazadas y en período de lactancia. Dado el entorno desafiante y, a menudo, inestable en el que se encuentran, estas mujeres son especialmente vulnerables ya que se enfrentan a riesgos adicionales cuando se trata de satisfacer sus necesidades y disfrutar de sus derechos. Por lo tanto, la terminación poco ética y carente de juicio de sus relaciones laborales es solo un agravante adicional en los problemas económicos anexos y un factor perpetuador de la desigualdad del trabajo existente. Esta situación exige un enfoque inmediato y dirigido, con el objetivo de impulsar derechos humanos justo y niveles más altos de equidad en acción.

La sentencia Nro. 3-19-JP/20 proporciona un marco de protección que pretende abordar y mitigar las desigualdades identificadas anteriormente. Así, la sentencia reduciría la brecha entre lo que la normativa establece y cómo se implementan realmente y, por lo tanto, garantizaría un entorno de trabajo seguro y favorable para los derechos de las mujeres en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, la implantación del marco de seguridad se vio fuertemente limitada en varias dimensiones. Una de las limitaciones es el nivel de conocimiento de la normativa, la vigilancia y seguimiento de la implementación, y otras. La desconexión entre el nivel de orientación normativa y la calidad de la implementación requiere corrección inmediata.

Un análisis más detallado de cómo se ha aplicado hasta ahora esta batería de medidas permite identificar los principales desafíos y obstáculos a los que se enfrentan para garantizar su máxima eficacidad. Dicho más claramente, y como se menciona anteriormente, la insuficiente conciencia de los empleadores y del personal en conceptos básicos de derecho laboral; así como la falta de sensibilización en la población en la importancia de garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, obstaculizan la implementación efectiva de estas medidas en la práctica. Además, en muchos casos, las estructuras institucionales, en su mayor parte de naturaleza burocrática, han obstaculizado también la rápida implementación de medidas que garanticen la protección de las demás trabajadoras víctimas de la precarización laboral.

Para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales y de cuidado, se necesitan propuestas de mejora tales como la creación de los programas de formación para los empleadores y los empleados, la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación más eficaces, y el reforzamiento de las redes de apoyo y asesoría para las afectadas. Tales medidas no solo contribuirían a crear un ambiente seguro y justo para las mujeres para embarazadas y lactantes, sino que también ayudarían a construir las políticas públicas más abiertas e igualitarias. Esto permitirá establecer las bases sólidas para la protección de los derechos laborales, fortalecer la estabilidad laboral y promover la igualdad de género en el sector público ecuatoriano.

Por lo tanto, los hallazgos de este análisis tienen un papel importante en el enriquecimiento del debate académico sobre la precarización del empleo, la justicia de género y los derechos laborales en Ecuador. Al hacer que estas brechas sean más visibles y proporcionar enfoques viables y razonables para superarlas, un papel crítico se está abriendo para discutir y diseñar políticas para una igualdad de oportunidades efectiva en el lugar de trabajo. Proteger a las mujeres embarazadas y lactantes deja de ser únicamente un tema independiente para convertirse en un componente básico del esfuerzo por implementar cambios estructurales a largo plazo y debe abordarse como tal. Al hacerlo, se brinda el fundamento necesario para un futuro más consistente y justo para todos los trabajadores en el Ecuador.

Estado del Arte

El estado del arte de la investigación en torno a la precarización laboral y la protección a los derechos laborales de mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el ámbito público comprende una multiplicidad de enfoques teóricos y estudios empíricos. En consecuencia, el texto presenta la matriz de relaciones conceptuales que arroja la literatura y ubica el estudio actual en función de los trabajos precedentes más relevantes.

- **Precarización laboral en el sector público**

Hoy en día, la condición laboral de los empleos públicos, que durante mucho tiempo ha sido concebida como segura para los trabajadores, ha estado evolucionando significativamente. Factores como la proliferación de contratos temporales y de tiempo parcial han puesto a los empleados de los gobiernos a la merced de unas condiciones más inciertas, mermando así la posibilidad de seguridad laboral y planeación a largo plazo. Este fenómeno no es inherente al contexto laboral, sino que se relaciona a políticas económicas más amplias y cambios estructurales que se han venido materializando a lo largo de los últimos años. Aspectos tales la austeridad presupuestaria y la automatización como parte de las agendas políticas han debilitado la imagen tradicional del empleo público como un lugar seguro.

De acuerdo a Carrera & Pachano (2023):

> Existe un aumento en la prevalencia de contratos temporales y a tiempo parcial en comparación con años anteriores, lo cual genera inestabilidad y reduce la seguridad laboral entre los empleados del sector público, tradicionalmente percibido como más estable. Además, en el año 2023 en regiones como Europa y América Latina, se ha observado una reducción en los beneficios tradicionales, como pensiones y seguros de salud, debido a políticas de austeridad implementadas como respuesta a crisis económicas persistentes. Esta precarización en el sector público se ve exacerbada por la digitalización y automatización de ciertos servicios, que, mientras prometen eficiencia y ahorro en costos operativos, también conllevan la reducción de puestos de trabajo tradicionales. (pag.15)

En contextos regionales como Europa y América Latina, las limitaciones financieras han causado que beneficios clásicos que garantizan empleo estable sean desmantelados. Analizar esta evolución evidencia un fortalecimiento de la precarización laboral, una necesidad para reducir costos y reorganizar el trabajo administrativo. Si bien la digitalización y la automatización prometen eficacia, en muchos casos estas desarrollan una demanda de menos puestos de trabajo, haciendo Incierto el futuro de los trabajadores gubernamentales. Asimismo, disminuir beneficios como pensiones e incluso seguros de gastos médicos refleja la disminución de derechos conquistados, relegando el riesgo individual al financiero al trabajador. Ante este panorama, es esencial replantear el modelo empleo público y garantizar condiciones que faciliten la eficacia de la administración pública pero que además vigile que sea ético y humano.

- **Protección de los Derechos de las Mujeres Embarazadas y en Período de Lactancia**

Una de las cuestiones más importantes para el derecho laboral y la equidad de género es la protección de mujeres embarazadas y en período de lactancia que ha sido y es abordada por los marcos normativos que buscan proteger la estabilidad y la garantía del bienestar de mujeres. En Ecuador, las mujeres han sido un grupo histórico de riesgo en diversos aspectos han sido discriminadas y violentadas en diversos sentidos, el trabajo no es la excepción, por lo que la constitución política ecuatoriana ha establecido reformas constitucionales en función de fortalecer los derechos garantizados a esta población. El marco ecuatoriano ha establecido a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, como un grupo de atención prioritaria que busca proteger en el ámbito laboral. Sin embargo, existen vacíos legales, particularmente en la figura del despido ineficaz que evidencia la necesidad de adecuar la legislación para garantizar una mayor cobertura en la vulneración a sus derechos.

Conforme a Bonilla, Carrera, & Soria (2022):

> La protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia ha sido un tema central en la literatura de derechos laborales y género. En Ecuador, las mujeres han enfrentado históricamente discriminación en distintos ámbitos, destacándose especialmente el ámbito laboral. Para mejorar esta situación,

> la Constitución del Ecuador ha introducido cambios significativos en favor de las mujeres embarazadas y lactantes, considerándolas dentro del grupo de atención prioritaria. Sin embargo, aunque los derechos laborales de estas mujeres están sólidamente respaldados por la Constitución y las leyes, es necesario ampliar la regulación sobre el despido ineficaz en el Código del Trabajo para abordar los vacíos legales existentes. (p. 29)

Aunque la constitución y las leyes ecuatorianas han avanzado en la protección de derechos de mujeres embarazadas y en tiempo de lactancia, se han manifestado insuficiencias en la legislación vigente. Para los casos de despido ineficaz, no existen regulaciones más específicas que generan espacios de incertidumbre que puede ser aprovechada por empleadores para violentar los derechos laborales de estas trabajadoras. Por lo que resulta imperante fortalecer el Código del Trabajo con mayores reformas que garanticen la amplia aplicación de los principios constitucionales. Solo con la ayuda de un marco legal más sólido y preciso se podrá garantizar la verdadera protección laboral de mujeres en estado de gestación o lactancia y garantice condiciones de trabajo justas y equitativas.

- **Acción de protección y jurisprudencia constitucional en Ecuador**

En el derecho ecuatoriano, la Acción de Protección representa un recurso clave para la defensa de los derechos, destinado a protegerlo contra las violaciones por parte de particulares o del Estado. Aunque se ha investigado mucho sobre este medio popular en la doctrina por su eficacia en diversas esferas, su aplicación en la esfera laboral es especialmente relevante. En particular, ha habido una evolución en la interpretación de la protección de los derechos a trabajadoras embarazadas en el empleo público que expande la protección otorgada y fortalece su alcance.

De acuerdo con Cabrera & Coronel (2024)

> En el ámbito jurídico ecuatoriano, la Acción de protección es un mecanismo clave para la defensa de los derechos fundamentales. La literatura jurídica ha examinado su eficacia y alcance en diversas áreas, pero hablando netamente en cuanto a la protección en el contexto de los derechos laborales, este mecanismo constitucional es esencia. La sentencia Nro. 3-19-JP/20 ofrece una interpretación avanzada de los derechos laborales de mujeres embarazadas en el sector público. (p. 56)

La sentencia 3-19-JP/20 es un ejemplo de un enfoque innovador y progresivo en la defensa de estos derechos, que establece un precedente importante para las futuras políticas de protección. El desarrollo jurisprudencial de la Acción de Protección en la esfera laboral ayuda a fortalecer aún más su estatus como un medio efectivo contra la discriminación y las violaciones en el empleo público. La sentencia en cuestión subraya la importancia de interpretar la legislación a favor del derecho de las mujeres embarazadas a la estabilidad laboral, estableciendo su derecho a conservar el empleo y la prohibición del despido arbitrario. Así, la Acción de Protección continuará evolucionando como un instrumento para proteger los derechos laborales en el Ecuador.

- **Reparación integral y derecho al cuidado**

El derecho de daños debe entender la compensación plena como una restitución total, que no se limite a satisfacer indemnización económica la satisfacción del daño, sino que considera un contexto de reparación completa que asegure a la víctima su efectiva restauración en todos los ámbitos vulnerados. La responsabilidad civil no solo impone la obligación de indemnizar, sino que también implica la adopción de las medidas correspondientes a la restitución de la dignidad de la persona afectada. Eso supone la preocupación por las dimensiones físicas y emocionales del daño, así como la disposición de medidas que impidan la repetición y que garanticen el reclamo de la verdad cuando sea necesario.

Conforme a Storini (2014):

> La compensación plena de daños causados a una persona por un hecho ilícito no solo se encuentra en los pagos monetarios; sino en el actuar que permita sanar en su totalidad tanto su integridad física y emocional, no repetición, de reivindicación y la verdad cuando sea necesario (p. 42).

Por lo tanto, la justicia no puede ser en términos económicos si verdaderamente pretende devolver a la víctima en una situación lo más cercana posible a la anterior al daño posible. Desde esa perspectiva, el concepto de reparación integral ha cobrado especial relevancia en la evolución del derecho de daños. La implementación de medidas restaurativas y rehabilitadoras y la imposición de la no repetición son factores decisivos para la efectiva compensación y no transacción económica. En los casos más complejos, la restitución de la dignidad y la satisfacción del dueño son fundamentales para reparar psicológicamente

a la víctima cuando sea necesario. El deber del derecho es asegurar que la compensación no solo atienda lo que eventualmente pudiera haberse tratado del daño, sino también que haga una labor preventiva y reparadora adecuada, de lo contrario, la justicia no será efectiva lo es.

El derecho al cuidado se presenta en la actualidad como uno de los enfoques centrales para la construcción de sociedades más equitativas y solidarias, ya que reconoce que la calidad de vida y el pleno desarrollo de las personas está altamente condicionado por el acceso a relaciones de cuidado adecuadas. En función de Ibáñez (2022), "el derecho al cuidado se presenta entonces como un enfoque que busca desprender la importancia de los cuidados en la vida humana; al mismo tiempo plantea que estos deben ser responsabilidades compartidas socialmente y concretas de tal modo que deban ser garantizados por el Estado" (p. 183). Así la integralidad reparativa, en virtud de este enfoque, garantizaría que todas las personas afectadas por la acción u omisión del Estado y sus agentes, no solo reciban un resarcimiento económico, sino también el apoyo que necesitan para reconstruir su vida en un sentido más amplio y profundo, fomentando de forma promocional la justicia social y de género.

- **Reformas legislativas y políticas públicas**

las herramientas más importantes utilizadas para regular el mercado laboral y proteger los derechos de los trabajadores han sido las reformas legislativas y políticas. No obstante, su efecto no siempre ha sido unívoco ni positivo en general, sino que a veces condujeron a consecuencias negativas no paradas de antemano, incluido un mayor nivel de precariedad. La conexión entre los cambios normativos y la protección de los derechos laborales es la cuestión más debatida en la doctrina. Mientras que algunos teóricos permiten que las reformas fomenten la estabilidad y eliminen los abusos en la vida laboral, otros temen que los empleadores vean estas reformas como un impulso que les permite flexibilizar el régimen, lo que finalmente resulta en desventajas para los trabajadores. Por eso, es crucial evaluar de la manera más precisa posible cómo se sabe estos cambios a las condiciones laborales y a si coinciden con los caracteres de justica social y protección de derechos humanos.

Con base en Lucas (2022)

> Hay una amplia discusión en torno a la relación entre las reformas legislativas y las políticas públicas y su impacto en los derechos laborales. La doctrina desarrolla el alcance de las reformas y su efectividad para abordar las violaciones a los derechos humanos y para reducir la precariedad. En ese sentido, en el estudio de García se analiza cómo las reformas han afectado. Esto ofrece una perspectiva valiosa que, aplicada al caso ecuatoriano. (pag. 45)

A pesar de los avances realizados, los desafíos en la implementación efectiva de la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia siguen siendo significativos. Los problemas de precariedad laboral en el sector público y la brecha entre lo normativo y las prácticas reales requieren de una atención permanente. La presente investigación se desarrolla en este contexto, proporcionando un análisis crítico que proponer política hacia el reconocimiento y la expansión del derecho de cuidado en Ecuador.

- **Estabilidad reforzada en el Derecho laboral**

Uno de los aspectos más importantes en la evolución de los derechos de las mujeres ha sido la protección de la maternidad en el ámbito laboral, el cual ha llevado a la promulgación de diversas normativas destinadas a garantizar la permanencia y bienestar de las trabajadoras durante el embarazo y el posparto. En este sentido, la legislación laboral ha pasado de una perspectiva asistencialista a una de igualdad sustantiva, en la que la maternidad no es un obstáculo para la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres. La figura de la "estabilidad reforzada" es una de las medidas clave a este respecto, ya que garantiza que ninguna mujer pueda ser despedida por razones ligadas a su estado de gestación, protegiendo así su derecho al trabajo, pero también la integridad del nasciturus.

Basado en Plá (1978):

> La estabilidad reforzada según Plá (1978) tiene por objeto garantizar a las trabajadoras, durante el embarazo y el lapso posparto, la continuidad en el empleo y ampararlas contra despidos por causa de maternidad. Se trata de un pilar fundado en el imperativo de asegurar la tranquilidad económica y afectiva de las mujeres

> en un período trascendental de su existencia y velar por la salud y el desarrollo del nasciturus.
>
> En consecuencia, la normativa sobre estabilidad reforzada es resultado de la evolución de los derechos laborales y la lucha por la igualdad de género, aspecto reconocido por varios tratados internacionales, como el Convenio sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo. A su vez, de su eficacia depende la regulación y aplicación apropiada de las normativas existentes en cada jurisdicción y la creación de un entorno laboral respetuoso e inclusivo, manteniendo la maternidad como un aspecto importante y de pleno derecho para las mujeres, sin aplicar impedimentos a su desarrollo profesional. (p. 82)

En este contexto, la consolidación de marcos legales que respalden estos principios es esencial para evitar la discriminación y promover un entorno laboral más equitativo e inclusivo. Así pues, el reconocimiento de la "estabilidad reforzada" en el derecho responde a la necesidad de conciliar la protección de la maternidad con la garantía del derecho al trabajo sin restricciones arbitrarias. Esta figura se sustenta en el derecho internacional y los estándares de la OIT buscan garantizar esta igualdad. Sin embargo, su eficacia depende de una correcta aplicación normativa en cada jurisdicción, así como del compromiso de los Estados y empleadores en relación con la erradicación de la discriminación de género.

Palabras claves y/o conceptos nucleares:

Precarización Laboral. -La falta de estabilidad y seguridad en el empleo, especialmente en el sector público, que afecta negativamente las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores.

Estabilidad Laboral Reforzada. - Protecciones legales y medidas específicas para garantizar la continuidad laboral de las mujeres embarazadas, durante el período de lactancia que hayan solicitado licencia por maternidad.

Derechos Laborales de las Mujeres Embarazadas y en Período de Lactancia. - Conjunto de derechos reconocidos a las mujeres durante el embarazo, maternidad y

período de lactancia, incluyendo el derecho a no ser despedidas y a recibir el cuidado necesario.

Acción de protección. -Mecanismo jurídico en Ecuador utilizado para proteger los derechos fundamentales cuando estos son vulnerados, especialmente relevante en casos de terminación de relaciones laborales injustas.

Reparación integral. -Conjunto de medidas destinadas a restituir y compensar a las víctimas de violaciones de derechos, asegurando una reparación adecuada y completa.

Derecho al cuidado. - Derecho que garantiza a las personas, especialmente a las mujeres en estado de embarazo y lactancia, la posibilidad de cuidar y ser cuidadas, asegurando condiciones laborales que permitan cumplir con estas responsabilidades.

Sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados. - Decisión de la Corte Constitucional del Ecuador que aborda la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público, estableciendo directrices y parámetros para su protección efectiva.

Política pública. -Estrategias y acciones implementadas por el Estado para garantizar la protección de los derechos laborales y de cuidado de las mujeres en el sector público.

Reforma legislativa. -Cambios y adecuaciones en el marco jurídico nacional para incorporar y reforzar la protección de los derechos laborales y de cuidado, en línea con los estándares internacionales y las directrices de la Corte Constitucional.

Corte Constitucional del Ecuador. -Máximo tribunal de justicia en materia constitucional, encargado de proteger y garantizar los derechos fundamentales establecidos en la Constitución.

Sector público. -Ámbito laboral que incluye a todas las instituciones y organismos del Estado, donde la precarización laboral y la estabilidad de los empleados son temas de particular relevancia.

Metodología

Dentro del abordaje metodológico se ha enmarcado este estudio en un enfoque cualitativo y cuantitativo, una opción que se ha considerado idónea al propósito de comprender las subjetividades y singularidades objeto de estudio, la aplicación y efecto de la sentencia Nro. 3-19-JP/20 en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras en el sector público ecuatoriano.

Dado lo reciente de la sentencia a analizar y la falta de estudios previos que aborden a fondo su implementación y repercusiones, se ha optado por un diseño exploratorio y descriptivo. Según Sampieri et al. (2017), el diseño exploratorio "es adecuado cuando el tema de investigación aún es poco conocido o entendido, y requiere un examen detallado para identificar sus características fundamentales y posibles áreas de interés para futuras investigaciones" (p. 102). Por su parte, Castellanos et al. (2020) señalan que, al ser descriptivo, este diseño "también se enfoca en capturar los detalles esenciales y la naturaleza de los fenómenos observados, proporcionando un panorama amplio y detallado de la situación que rodea a la aplicación de la sentencia" (p. 61).

La estabilidad reforzada en el ámbito laboral representa un progreso claro en la esfera de la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas y en período posparto. Primero, la continuidad laboral asegurada previene el problema de algunos tipos de empleadores que prefieren despedir a las trabajadoras y volver a emplearlas más adelante para evitar los periodos cortos de la licencia posparto. Segundo, la prohibición de despido en casos de embarazo imitó la postura de la OIT sobre el problema. No obstante, las discusiones y controversias con respecto a los límites amplios de esta ley demuestran que, con una regulación pobre o insuficiente, el discurso de la protección laboral podría convertirse en poco más que palabras, mientras que el número de despedidos oficialmente protegidos realmente permanecerá inalterado. Pero la estabilidad laboral refuerza este aspecto y fundamental hace que las mujeres tengan la maternidad sin violar sus derechos.

Técnicas de recolección de datos

Para alcanzar los objetivos de esta investigación y se pueda diagramar una información comprensiva y minuciosa, se aplicará diferentes técnicas para la recolección de datos:

> **Análisis documental:** Este tipo de análisis permite revisar de forma extensiva varios materiales legales y normativos. En este caso, en primera, lugar, lado, se analizará la sentencia Nro. 3-19-JP/20. Para esta sentencia, se profundizará en las disposiciones legales, los principales objetivos, y los mecanismos previstos para la protección de los derechos laborales de las mujeres.

Luego, se revisará las leyes laborales actualmente vigentes en Ecuador, lo que permitirá establecer un marco comparativo para los cambios o la continuidad de la sentencia. Por último, se incluirá el análisis de los estándares internacionales, como el Convenio 183 de la OIT, pues este convenio establece medidas de protección dedicadas específicamente a las mujeres con miras a que se respeten los respectivos periodos de embarazo y posparto. Se empleará para comparar las disposiciones locales con los estándares internacionales y para evaluar si la legislación ecuatoriana se ajusta a las normas internacionales.

Estudio de casos: Se refiere a que, en esta técnica, se llevará a cabo la selección y el examen detallado de varias acciones de protección a mujeres embarazadas en el sector público. Así, se seleccionarán varios casos que se consideren representativos y reflejen un panorama variado de cómo se han aplicado estas órdenes judiciales. Sobre esta base, será posible analizar diversos patrones y desafíos que se pueden observar. En particular, será posible identificar obstáculos recurrentes o sinergias que faciliten el cumplimiento efectivo de la orden. En este sentido, los casos pueden seleccionarse en los que se haya logrado una reparación completa y adecuada. Al mismo tiempo, se pueden analizar situaciones en las que ha habido resistencia a las medidas o donde ha habido problemas significativos con su implementación.

Revisión de la literatura académica: Para contextualizar dentro de un marco teórico y empírico, se analizará y revisará literatura académica realizada sobre el tema de precarización laboral, los derechos laborales de las mujeres y, lo mecanismos de protección en por parte del estado en contextos ecuatorianos y latinoamericanos. Desarrollar un estudio previo que permita identificar no solo tendencias regionales sino desafíos comunes, ofrecerá una comprensión más amplia de cómo se articula la protección de los derechos laborales en contextos similares al presente caso y, por tanto, una perspectiva comparativa que permitirá enriquecer la investigación.

Validación de resultados

A modo de garantizar la fiabilidad y validez en los hallazgos generados de las técnicas de recolección de datos se procederá con la triangulación de datos, entendida por Sampieri (2017) "consiste en recoger y analizar datos desde múltiples fuentes o perspectivas para corroborar los resultados, minimizando así el sesgo y aumentando la robustez de las conclusiones, como una forma de comprobar la validez y confiabilidad de los resultados" (p.124). La suma de la información entregada desde el análisis documental, el estudio de casos y la revisión de literatura académica permite obtener una visión más holística y multidimensional del fenómeno bajo estudio.

Con la implementación de esta metodología cualitativa y sus técnicas asociadas, se tiene como objetivo no solo proporcionar un análisis detallado de la aplicación de la sentencia Nro. 3-19-JP/20, sino también producir información útil que pueda utilizarse para la toma de decisiones y la formulación de intervenciones y políticas públicas que fortalezcan los derechos de las mujeres en el trabajo en el sector público de Ecuador. Por lo tanto, es la contribución de este estudio en el entendimiento de la eficacia de los marcos legales existentes y el desarrollo de políticas que fomentarán un entorno laboral justo y equitativo.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Derechos de las mujeres embarazadas: Historia y Desarrollo

El camino hacia los derechos de las mujeres ha sido el proceso de su conquista inherente. De hecho, las mujeres siempre habían desempeñado roles domésticos secundarios, y hasta hace poco, su participación en la vida pública estaba excluida y limitada por la ley e incluso era mentalidad en la mayoría de las civilizaciones. Según la información presentada, en las más antiguas formaciones civilizadas, las mujeres no disfrutaban de autonomía legal, se consideraban dependientes de sus padres o maridos.

En atención a Huaca & Sánchez (2019):

> Durante siglos, las mujeres embarazadas han sido víctimas de diferentes realidades legales y sociales que han permitido, en un sentido u otro, limitar los derechos de las mujeres embarazadas y desprotegerlas. Solo en la era moderna, cuando las ideas de la ilustración se expandieron y declararon conceptos como igualdad y justicia, se convirtieron en la base para discusiones sobre la importancia de proteger a las mujeres embarazadas. (p. 39)

La estabilidad reforzada en el ámbito laboral representa un progreso claro en la esfera de la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas y en período posparto. Primero, la continuidad laboral asegurada previene el problema de algunos tipos de empleadores que prefieren despedir a las trabajadoras y volver a emplearlas más adelante para evitar los periodos cortos de la licencia posparto. Segundo, la prohibición de despido en casos de embarazo imitó la postura de la OIT sobre el problema. No obstante, las discusiones y controversias con respecto a los límites amplios de esta ley demuestran que, con una regulación pobre o insuficiente, el discurso de la protección laboral podría convertirse en poco más que palabras, mientras que el número de despedidos oficialmente protegidos realmente permanecerá inalterado. Pero la estabilidad laboral refuerza este aspecto y fundamental hace que las mujeres tengan la maternidad sin violar sus derechos. El proceso de regulación de las condiciones laborales de las mujeres embarazadas ha estado marcado por la tensión entre el proteccionismo y la extinción total de derechos. En general, en el contexto de la Revolución Industrial, muchas leyes promulgaban normas protectoras para esta población; sin embargo, dicho proteccionismo era paternalista y no aseguraba la autonomía de las mujeres sino la dependencia y las limitaciones para

trabajar. A partir del siglo XX, con la difusión del feminismo, cambió el paradigma: la maternidad dejó de ser un obstáculo y se pretendó construir condiciones no solo para trabajar, sino para qué tal situación no provoqué restricciones totalmente arbitrarias. La lucha por la equidad de género ha ayudado a la transformación de la legislación en relación con la autonomía de las mujeres embarazadas y la plena implementación de ellas en el mercado de trabajo en posición de igualdad.

Siguiendo a Castañeda (2021): ESTAB LECER BIEN LA CITA

> Al mismo tiempo, en el contexto de la Revolución Industrial, varias jurisdicciones reconocieron la necesidad de regular las condiciones laborales de las mujeres embarazadas. Sin embargo, en muchos casos, estas leyes tenían como objetivo más un carácter paternalista que el reconocimiento de los derechos. En el siglo XX, los movimientos feministas también abogaban por la transformación y consolidación de los derechos de las mujeres embarazadas. (p. 56).

Los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Núm. 183) de 2000, han sido fundamentales en este progreso, puesto que, establecen normas claras para la protección de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, incluyendo el derecho a solicitar una licencia por maternidad, la seguridad en el trabajo y la protección contra el despido y la discriminación.

La evolución de los derechos de las mujeres embarazadas denota un significativo paso adelante desde su marginación hasta el reconocimiento y protección legal integral. En la actualidad, la ley aplicada en base a las normas de justicia social y equidad promete a esta categoría de maternidad, protección de despido y acceso a servicios de salud, lo que asegura el bienestar y la dignidad de la mujer en esta fase de la vida. Sin embargo, para que estas normas funcionen en realidad, deben dejar de ser una formalidad en la legislatura. Solamente un fortalecimiento de la protección y la indudable formalización en el acto de la ley eficaces garantizará el equilibro de género y la justa legislatura del trabajo y la salud para las mujeres embarazadas. Conforme lo establecido en la ONU Mujeres (2023), “los derechos de las mujeres embarazadas incluyen licencias de maternidad, protección contra el despido y acceso a servicios de salud” (p. 14). la evolución de los derechos de las mujeres embarazadas destaca recorrido desde la marginación y subordinación hacia el reconocimiento y protección jurídica integral. Las

leyes y disposiciones actuales basadas en principios de justicia y equidad tienen el propósito de garantizar que las mujeres embarazadas tengan garantizados sus derechos en el trabajo y en el acceso a la salud para asegurar su bienestar y dignidad durante una etapa delicada.

1.2. Protección de la maternidad en Ecuador

Los derechos a la maternidad implican los derechos laborales, sociales y económicos que protegen a las mujeres embarazadas y a sus hijos. En el caso del Ecuador, este enfoque comprensivo está basado en la Constitución. Por lo tanto, la protección gubernamental de la maternidad representa un derecho básico para las mujeres embarazadas que se manifiesta, por ejemplo, en la provisión de servicios de atención médica gratuitos para las mujeres embarazadas, parturientas y puérperas. Debido a este derecho, el Estado garantiza la seguridad y la salud de las futuras madres. La doctrina sugiere que la protección de este derecho es de naturaleza comprensiva y abarca no solo la atención médica, sino también los aspectos sociales y económicos.

Asimismo, la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece: "…el Estado protegerá el embarazo y la maternidad, garantizando atención médica gratuita durante el embarazo, el parto y el puerperio…" (Art.43). Por lo tanto, esta protección no está limitada a un sentido puramente médico; implica elementos sociales y económicos. Además, esta protección debe ayudar en el trabajo y la estabilidad financiera, lo que implicará la creación de condiciones favorables para el desarrollo y el bienestar de la madre y el niño. Esta perspectiva integral será esencial para crear un entorno justo e inclusivo para las madres embarazadas.

1.3. Derecho al Trabajo y Estabilidad Laboral

El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral es esencial en el marco de aplicación de derechos humanos. Tales términos implican la oportunidad no solo de tener la capacidad de ocuparse de un empleo bien remunerado, sino también de no temer ser despedido sin ninguna razón. En un mundo donde la economía y la tecnología están cambiando, asegurar que las personas experimenten la estabilidad se vuelve decisivo para fomentar la justicia individual, minimizar la brecha entre ricos y pobres, y promover el bienestar de la población. Más específicamente, este concepto proporciona no solo a las personas

una estabilidad económica, sino también a la atmósfera de trabajo adecuada que puede mejorar la productividad y la motivación en el lugar de trabajo.

Con el respecto, el derecho al trabajo es el derecho de toda persona a encontrar un empleo digno y adecuado. Tal y como indica De la Cueva (2015): "El derecho al trabajo abarca la provisión no solo al empleo, sino a condiciones de trabajo equitativas, salario justo, trabajo y protección contra la discriminación en el trabajo" (p. 85).

Uno de los derechos humanos relevantes es el derecho al trabajo, garantizando que toda persona tenga la oportunidad de adquirir empleo adecuado y decente. Más que el simple derecho a ser contratado, es esencial también proporcionar condiciones de trabajo equitativas y favorables, una compensación adecuada y garantizar la ausencia de discriminación en el lugar de trabajo. Este enfoque integral es necesario para el buen funcionamiento de un entorno que respeta la dignidad humana. La compensación igualmente equitativa es vital para proporcionar un nivel adecuado de bienestar económico a los trabajadores, mientras que la discriminación es necesaria para garantizar un nivel de igualdad futuro sin importar las características del individuo.

En concordancia, la Norma Suprema (2008) asegura: "…el Estado protegerá la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Implica el acceso a la licencia, sin cierta cantidad de meses o días laborables … es fundamental para evitar toda discriminación contra la mujer en su entorno laboral, basándose únicamente en su condición de embarazo…" (Art. 332). Por tanto, desde lo expuesto, el derecho al trabajo resulta ser una carta fundamental para la construcción del desarrollo desde lo personal y social, considerando que da paso a la cohesión y equidad social.

La estabilidad laboral reforzada para las mujeres embarazadas ha sido un paso crucial para cumplir con la igualdad de oportunidades en el trabajo. Su perspectiva consiste en impedir que la maternidad tenga lugar en el territorio de la discriminación. Esto significa que las trabajadoras no deben ser despedidas o desplazadas de su empleo porque estén embarazadas. Al ofrecer una protección jurídica de este tipo, las autoridades no solo protegen el derecho individual de las mujeres, sino que también luchan por un sistema laboral más justo. Como resultado, una mujer no será rechazada en el empleo debido a la maternidad. Según Alonso Sánchez (2019): "La estabilidad laboral reforzada para las mujeres embarazadas es una expresión compendiada del principio de igualdad de

oportunidades en el trabajo, cuyo fin es garantizar el trato justo y equitativo" (p. 122). Difundir el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada se origina en la conclusión de la necesidad de conciliar la vida laboral y la maternidad sin creación de desigualdades. En efecto, esta herramienta no defiende únicamente los puestos de trabajo de las trabajadoras embarazadas, sino que fomente condiciones de trabajo más seguras y justas. Por lo tanto, su uso efectivo está vinculado a un correcto empleo y cumplimiento de las empresas e instituciones garantes. Por ende, más que un beneficio asociado, el derecho a la estabilidad postula la justicia laboral y la terminación de las brechas de género en el empleo.

El derecho al trabajo implica que toda persona tiene acceso a un empleo decente y apropiado, así como a condiciones de trabajo justas y salarios equitativos y un trato no discriminatorio. Este derecho es necesario para cualquier operación laboral humana que respete la dignidad y equidad de los trabajadores, así como para educar la igualdad de oportunidades y condiciones. La estabilidad del empleo es fundamental para las mujeres embarazadas y lactantes, pues no se enfrentarían a ninguna forma de discriminación y disfrutan de un debido y equitativo trato. En resumen, los ciudadanos nacionales accederían a un adecuado nivel de vida y de restablecimiento de relaciones sociales para forjar una sociedad más inclusiva.

1.4. Igualdad y no discriminación

a) Igualdad

La igualdad es un derecho fundamental para la construcción de una sociedad justa y equitativa. A través de ella, todas las personas, sin importar su raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otras, pueden ser tratadas con respeto y dignidad. Por lo tanto, no solo se trata de promover la inclusión y la diversidad, sino también de permitir que todas las personas se desarrollen al máximo. Proteger este derecho fortalece la cohesión social, disminuye la discriminación y favorece un entorno facilitador en el que todos pueden contribuir y prosperar. Como resultado, es la humanidad la que se beneficia colectivamente y avanza en su conjunto.

Desde la antigüedad el principio de igualdad, se considera como uno de los fundamentos más importantes de los derechos humanos, ha sufrido un largo proceso de evolución. Estefanía Reyes (2019) afirma que:

> En la antigua Grecia, por ejemplo, la ciudadanía y los derechos eran solo para hombres libres y propietarios, es decir, excluía de la ciudadanía a mujeres, esclavos y extranjeros, evidenciando una clara jerarquización social. Algo similar ocurría en la antigua Roma los derechos políticos y legales se limitaban a solo los ciudadanos romanos. No obstante, el derecho romano construyó las bases jurídicas sobre los cuales años más tarde se apoyaría el principio de igualdad moderno. Durante la Edad Media, el principio de igualdad era prácticamente inexistente en un sistema feudal en el que los señores feudales lo eran todo, es decir, tenían un poder absoluto sobre sus súbditos y existían enormes diferencias socioeconómicas (p. 63).

A lo largo de la historia, el acceso a los derechos y la ciudadanía han sido limitados por las jerarquías sociales que privaban de estos a mujeres, esclavos y extranjeros, siglos después, en la antigua Grecia y la antigua Roma. Aunque el Derecho romano sentó las bases del principio de igualdad moderno, durante la Edad Media, prácticamente no existía tal principio debido al poder absoluto de los señores feudales y las desigualdades socioeconómicas abismales. Semejante manera de la formación de una sociedad demuestra que la igualdad no era inherente a la sociedad en principio, sino una construcción legal y social que se formó con el tiempo, reflejando una lucha constante y difícil por los derechos.

La igualdad y la dignidad humana son conceptos que han evolucionado a lo largo de los siglos, forjados por la discusión y la filosofía, pero también por siglos de lucha. Aunque existieron pensadores justos desde al menos el siglo XVI, fue en el siglo XX cuando esos principios consiguieron asegurarse a través de la creación de las Naciones Unidas y la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Estos acontecimientos representaron un cambio radical en la lucha contra la discriminación que sentó las bases para un sistema legal internacional más justo y equitativo.

En virtud de Guaranga & Vargas (2023):

> El siglo XX marcó grandes hitos en la promoción de la igualdad. La fundación de las Naciones Unidas y la aprobación de la Declaración Universal de Derechos

> Humanos DUDDHH en 1948 allanaron el camino para afirmar que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos." Los movimientos en la lucha por los derechos civiles de los pueblos y su propia independencia alrededor del mundo ayudaron a eliminar la mayoría de las diversas formas de discriminación y opresión. Sin embargo, ya en el camino para un Derecho Internacional Público desde una perspectiva en el siglo XVI, los pensadores Montaigne o Bartolomé de las Casas expresaron ideas y guiaron hacia la igualdad y la dignidad por igual para trabajar en el desarrollo internacional (p. 34).

El considerar a la igualdad como un derecho ha sido producto de siglos de cambio y avances en el ámbito social y jurídico. Aunque la movilización del Siglo XX logró considerables avances en cuanto a la discriminación, éste sigue siendo un desafío que combatir. La historia del Derecho Internacional denota que la justicia social ha sido una tarea continua, donde la reflexión crítica y la historia han sido determinantes para forjar sociedades más equitativas.

En las primeras décadas del siglo XIX, América Latina vivió importantes transformaciones políticas y jurídicas que sentaron las bases para la igualdad formal ante la ley. Sin embargo, estos avances no siempre garantizaron una aplicación integral de los derechos humanos. A lo largo del tiempo, la región consolidó principios fundamentales como la protección diplomática, la abolición de la esclavitud y el derecho internacional humanitario, reflejando una evolución gradual hacia sistemas más justos e inclusivos.

Con arreglo a Reyes (2019):

> En América Latina, sobre todo, en las primeras décadas del siglo XIX procesos políticos y constitucionales ya tenían lugar, que proclamaban la igualdad formal ante la ley, aunque con reservas en lo que se refiere a la conceptualización y aplicación integral de los derechos humanos. Durante su evolución, se establecieron las normas de la protección diplomática, la abolición de la esclavitud y el derecho internacional humanitario (p.87).

En este sentido, resaltar la importancia de los derechos humanos es fundamental para promover un estilo de vida más justo y equitativo. Tal vez solo una cultura que valore la igualdad, la libertad y la justicia pueda influir en una situación en la que las señales de indignidad y dolor marquen la mayor parte de la existencia humana de manera que se note y se base en la actividad cotidiana de las personas.

La igualdad. En español, Hasta el principio esencial de la Declaración Universal de Derechos Humanos y la justicia social. Debe ser siempre aplicable cuando se apele a ella. Cualquier persona puede ser denunciada con dignidad y sin discriminación. Es decir, cada uno de nosotros tiene derecho a los mismos derechos y libertades.

Según Gutiérrez (2021):

> El principio de igualdad es fundamental para los derechos humanos y la justicia social. Este se sustenta en la idea de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que merecen un trato justo y no discriminatorio. La igualdad es un concepto claramente mencionado por la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros tratados internacionales. Además, la mayoría de las constituciones y las leyes nacionales protegen el principio de igualdad. La igualdad implica que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y libertades fundamentales, sin importar su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen social o económico, entre otras características. (p. 135)

La protección de la igualdad en los tratados y constituciones representa un interés mundial de erradicar toda forma de discriminación. Pese a lo anterior, su correcta aplicación es un proceso complejo, por lo que implica un trabajo continuo para asegurar que la justicia y los derechos sean un derecho perenne para cada uno de manera transversal, se logra el empoderamiento del Estado de Derecho.

La Igualdad de oportunidades y trato justo son materias primordiales para mantener una sociedad equitativa. Tanto para los entes privados como públicos en la discriminación son instrumentas necesarios para salvaguardar derechos esenciales tales como el derecho a educarse, trabajar o a la identidad. También, la libertad de igualdad bajo la ley asegura que más libertades estén protegidas por la ley, y asegura que todos tienen derecho a un juicio equitativo, sin base a distinciones arbitrarias.

En sintonía con Palacios (2020):

> Todos deben tener las mismas oportunidades y ser tratados de manera justa en todos los aspectos de la vida, tanto públicos como privados. Esto significa que no debe existir discriminación en áreas como la educación, el empleo, la vivienda, los servicios de salud, la justicia, entre otros. Además, se establece que todos tienen derecho a la igualdad de trato ante la ley, lo que implica derecho a un juicio

> justo, protección de derechos y libertades e igualdad de oportunidades en el sistema legal, sin discriminación basada en su condición jurídica u otras circunstancias.

La igualdad de oportunidades y el trato justo son esenciales para una sociedad libre de discriminación. Incluyen disposiciones educativas, laborales, de salud y judiciales que respetan el trato justo de todas las personas. La igualdad ante la ley se abrevia porque los derechos a las libertades y procesos justos se garantizan sin distinciones arbitrarias. La igualdad en el acceso a la ley se refuerza para garantizar un sistema legal justo y abierto. Igualdad y no discriminación son principios fundamentales e intrínsecos a la protección de los derechos humanos. En consecuencia, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, todas las personas son iguales en cuanto a derechos y libertades que deben gozar sin distinción. Por su parte, el principio de igualdad es esencial para asegurar la dignidad, la democracia, la justicia y la equidad en todas las sociedades. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece que todas las personas tienen el derecho a disfrutar de los derechos y libertades consagrados en la misma sin discriminación alguna, independientemente de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (Art.2). Esta disposición garantiza que no se haga distinción basada en el estatus político, jurídico o internacional del país o territorio de origen de una persona, aplicándose tanto a países independientes como a aquellos con restricciones de soberanía. Bajo el criterio de Bobbio (2003):

> Hablar de igualdad requiere relacionar este concepto con otros términos respecto a un sujeto específico, es decir, precisar "igual a quién" y "igual en qué". La igualdad es crucial en la interrelación de derechos humanos, vinculando la libertad y la dignidad, ya que todos disfrutan de las mismas libertades fundamentales necesarias para el desarrollo de la personalidad y son iguales en dignidad. Esta igualdad también implica que, para ejercer la libertad y vivir una vida plena, es necesario que existan condiciones sociales que ofrezcan oportunidades iguales para todos. La carencia de estas condiciones resultaría en un trato indigno debido a la condición humana. (p. 141)

El principio de igualdad ha sido previsto en varios instrumentos internacionales de derechos humanos, aceptando la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos

Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecen que todo ser humano nace libre e igual en dignidad y derechos. Por primera vez, estos tratados prohíben a los Estados partes a cualquier violación que limite el ejercicio y el disfrute de los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana, es un principio integrante de ambos el Sistema Universal de ONU y el Sistema de la Protección Regional de Derechos de la OEA.

El concepto de igualdad ha sido objeto de un amplio desarrollo en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, ocupando una dimensión que trasciende la mera equivalencia jurídica para enfocar en sus componentes sustantivos de equidad y justicia social. En estos términos, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha afirmado que la igualdad no se limita al plano de su forma, esto es, como un reconocimiento normativo de derechos iguales para todas las personas, sino a su dimensión material, esto es, su concreción en la existencia de condiciones reales y efectivas para que todas las personas puedan ejercer estos derechos en condiciones igualitarias. El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de (1976) "afirma que la igualdad debe ser formal y material" (p. 7). En este sentido, la igualdad teórica debe ser igual a la igualdad real y debe ir acompañada de medidas técnicas, como las medidas de acción afirmativa, para promover la igualdad en los grupos en desigualdad. A pesar de todo esto, dichas medidas enfrentan limitaciones políticas y no ayudan a garantizar el desarrollo social completo.

La igualdad formal supone que todas las personas serán iguales ante la ley y, por lo tanto, recibirán el mismo trato, sin privilegio o discriminación. Sin embargo, la igualdad debe ser sostenida a través de la eliminación, por parte del Estado, de las normas y políticas que perpetúan las desventajas, igualando de esta forma el acceso a los derechos que están reconocidos por las leyes, realmente accesibles.

De conformidad con Saba (2016)

> En cuanto a la igualdad formal se menciona la relación que une a un grupo de personas en la atribución de "derechos reconocidos y garantizados de forma general", es decir, que mediante esta tarea son todos en la misma medida en la que en frente de la ley son todos iguales, sin prebendas y sin discriminación. Con el fin de asegurarse de que en la realidad sea igual, el Estado tiene un deber de implementar políticas que son recomendables por parte del Comité de Derechos

> Económicos, Sociales y Culturales y evitar cualquier tipo de discriminación que pueda negar derechos económicos, sociales y culturales a hombres y mujeres. Para ello, un país se debe "retirar las leyes, políticas y programas que mantienen la desigualdad de derechos" (p. 97).

En cuanto a la igualdad material o sustancial, establece una igualdad real y efectiva que sobrepasa de la igualdad legal, requiere que el estado intervenga para suprimir la desigualdad en el ámbito económico y social, de esta manera, la igualdad material supone un derecho formal, que es el derecho prestacional. Se prevé en el ordenamiento jurídico cuando se da la igualdad material unida a la igualdad formal en la exigencia.

El principio de igualdad ante la ley; sin embargo, no basta para garantizar; todos los individuos tienen una justa oportunidad de disfrutar sus derechos. Diversas desigualdades estructurales y sociales traen consigo desigualdad; realistas que el Estado, por lo tanto, necesita intervenir y equilibrar. En este sentido, se desarrolla la igualdad; El material como principio destinado a realizar una igualdad completa de oportunidades para; derechos y beneficios, más allá de la mera igualdad normativa.

En referencia a Martínez (2017):

> La igualdad material – afirma que la igualdad legal no es suficiente; en efecto, hay desigualdades reales que deben rectificarse. En otras palabras, es el trabajo del Estado asegurarse de que todos tengan las mismas oportunidades y condiciones para disfrutar de los derechos y beneficios. Incluye varias teorías y enfoques para corregir las desigualdades y hacer que la sociedad sea equitativa (p.67).

Por esa razón, la igualdad material concluye que la promulgación del derecho igualitario no erradicará la desigualdad social. Posiciona al estado para que tome inicie medidas para asegurarse de que todos tengan la misma oportunidad en el disfrute de su derecho. Por medio de varias teorías y perspectivas diferentes, busca abordar esas disparidades estructurales y, finalmente, llevar a una sociedad más equitativa.

En un Estado de derechos, el principio de igualdad es crucial en las relaciones personales. En el artículo 11 de la Constitución establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Este precepto implica que los derechos constitucionales se pueden ejercer sin restricciones ni condiciones. Al hace referencia a la discriminación lo prohíbe en cualquier forma.

Esta es otra razón por la que el Estado tiene el deber de adoptar medidas de acción positiva en pro de la verdadera igualdad, especificando para aquellos que históricamente han estado en desventaja para generar oportunidades equitativas y proteger a las personas para vivir vidas de pleno derecho. ¿Qué son estas medidas especiales de discriminación? Se centran en la discriminación inversa, las políticas discriminatorias o el trato especial, etc., para garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de tener éxito y superar la desigualdad histórica y sistemática independientemente, pero con especial énfasis en las minorías y otras personas vulnerables.

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) , todas las personas tienen derecho a disfrutar de todos los derechos y libertades sin distinción. "Se prohíbe la discriminación basada en cualquier condición jurídica de un individuo" (Art.2). Por otro lado, la negociación internacional ha cuestionado los detalles de la interpretación del derecho a la igualdad ante la ley y su relación con la eliminación de la discriminación racial y otra.

Por otro lado, el derecho a la igualdad ante la ley es otro de los pilares fundamentales en la protección de los derechos humanos, el cual establece la prohibición de la discriminación en la otorgación y protección de los derechos. Sin embargo, este pilar no solo describe el reconocimiento normativo del derecho, sino que impone a los Estados la obligación de verificar que tanto la emisión de la ley como el proceso de remar a la misma sean justos e inclusivos. De esta manera, se entiende la igualdad para que ninguna de las personas constituya una excepción en el derecho. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), indica que todos son iguales ante la ley y tienen derecho a la misma protección sin discriminación, lo que implica que dicho mandato concede a los Estados un deber de garantizar que sus leyes y la implementación de las mismas no discriminen a nadie (Art. 26). La interpretación de esta disposición ha sido confirmada en diferentes situaciones, enfatizando que la igualdad no siempre se puede lograr evitando amenazar otros derechos, sino aplicándola en directo a todas las áreas reguladas por la normativa pública.

El derecho a la igualdad presenta una doble dimensión, la primera es la formal, que implica un trato equitativo en las situaciones en que proceda comparar, y la segunda es la material; que da cuenta de la obligación de ponderar las particularidades y singularidades de cada caso. Bajo este enfoque, algunas diferencias son admisibles, siempre y cuando se

pueda justificar su existencia a partir de criterios razonables y proporcionales. Al respecto, en el ámbito constitucional, el desarrollo de ambas dimensiones es capital para garantizar la efectividad de los derechos sin consentir la anulación de sus límites esenciales.

En atención a la Sentencia No. 39-18-IN/22 (2022):

> En la luz de lo mencionado por la Corte Constitucional de Ecuador, el derecho a la igualdad se refiere a la igualdad formal y material. En su parte formal, es necesario tratar a las personas igualmente que se encuentran y han estado en situaciones comparables. En su parte material, se debe prestar mucha atención a las peculiaridades de cada situación y cada persona. Sin embargo, si se pueden demostrar diferencias que están claramente justificadas, estas diferencias pueden considerarse razonables. Además, en cuanto a los derechos constitucionales, incluso si algunos de ellos no son absolutos, siempre deben respetarse sus límites naturales y esenciales, lo que se traduce en encontrar el equilibrio correcto entre la igualdad formal y material (p. 31).

Las mujeres que se encuentren en estado de embarazo deben recibir atención médica oportuna sin discriminación alguna. Lo que incluye control prenatal, información sobre salud reproductiva, así como parto y posparto. Las instituciones educativas también deben asegurarse de que las estudiantes embarazadas o madres jóvenes puedan continuar su educación sin ser marginadas o penalizadas, ofreciendo apoyo y ajustes necesarios para que puedan completar su formación académica.

La igualdad no pasará solo por el derecho de las mujeres a formalizar su estado ante el Estado con los mismos derechos, sino que también será importante un cambio cultural que afecte la percepción de ciertos grupos citados por la sociedad, en este caso, futuras madres. Solo al deshacerse de prejuicios y estereotipos, se puede asegurar que el sector de la población recibirá todos los derechos sin discriminación y restricción.

En base a Castañeda (2021):

> En última instancia, el derecho a la igualdad también conlleva una transformación cultural en la percepción y el trato que se les da a las mujeres embarazadas. La sociedad, de manera general, y los medios de comunicación deben jugar un papel

> activo en la eliminación de los prejuicios y en la creación de un entorno en el que las mujeres embarazadas sean respetadas y valoradas. Esto se puede lograr realizando campañas de concienciación que desafíen las preconcepciones negativas sobre ellas y promoviendo el respeto por los derechos de todas las mujeres, independientemente de si están embarazadas o no. En última instancia, la lucha por la igualdad de oportunidades para las mujeres embarazadas es un esfuerzo que involucra a la legislatura, a los recursos y a un cambio cultural generalizado (p. 24).

El derecho a la igualdad implica un cambio en la percepción de las mujeres embarazadas por parte de la sociedad y prejuicios hacia la integridad, respeto, y reconocimiento del embarazo en cualquier capacidad. El uso de las posibilidades de la sociedad y los medios de comunicación en la lucha contra los mitos y los estereotipos en las campañas de sensibilización activa constituye un enfoque efectivo para superar los prejuicios. La lucha por la igualdad de oportunidades es imposible sin transformaciones legislativas y recursos financieros y, lo más importante, sin cambios culturales que garanticen la plena inclusión de las mujeres en el proceso.

Así pues, es esencial resaltar que la igualdad es un ancla en la protección de los derechos humanos, además del eslabón más afectado de los derechos de las mujeres embarazadas. De acuerdo a Caballero (2019):

> El espacio laboral es donde más se evidencia el aumento de discriminación a mujeres embarazadas. Ya hay informes y estudios que han documentado casos de mujeres despedidas o asignadas a tareas menos importantes, con pocas expectativas de ascenso y reivindicación de dignidades, por estar embarazadas. Además de la falta de políticas de equidad de género para cubrir las necesidades y dificultades enfrentadas por las mujeres embarazadas y embarazadas trabajadoras, la igualdad de oportunidades en comparación con los humanos sigue siendo comprometida (p. 51).

Como planes de acción para efectivizar los derechos de las mujeres embarazadas, han promovido permisos prenatales y flexibilidad en su labor diaria, esto con el fin de que este grupo de atención prioritario no se vean desfavorecidos en ninguna manera.

b) No discriminación

En relación con el tema de estudio, el derecho a la no discriminación es crucial, ya que protege su igualdad y dignidad, que abarcan todos los aspectos de la vida, el carácter del trabajo, la vida social, y el acceso a los servicios. No discriminación garantiza que una mujer no sea una víctima de un trato desfavorable debido a su estado de embarazo, lo que es vital para su vida y la del nasciturus.

Conforme los expresa León Vásquez (2021):

> La no discriminación resulta importante en la creación de un entorno inclusivo en el que las mujeres disfrutan de las mismas oportunidades y protecciones que otros grupos, aspecto importante en la creación de una sociedad justa. Asimismo, la salvaguardia de este derecho es crucial para la promoción de la salud y el desarrollo sostenible de las comunidades en las que las mujeres embarazadas tienen todo el derecho de la participación total en la vida económica y social sin miedo a represalias o exclusión injustificada (p.110).

La no discriminación es un principio esencial para la construcción de una sociedad racional y equitativa en la que las féminas, embarazadas o no, tengan la oportunidad de ejercer sus derechos sin miedo a la venganza o a la discriminación. La negativa además proporciona equivalencia, favorece el desarrollo sostenible y facilita la organización de la salud, a las féminas les resulta más difícil participar plenamente en la vida económica y social; esta autorización es comparable en derechos.

El principio de igualdad ante la ley es una preocupación que se remonta a la antigüedad y ha sido una constante en la historia. Un ideal ya concebido por las primeras civilizaciones, los sistemas jurídicos antiguos han compartido una intención común: otorgar un trato justo y equitativo a todos, ya sea por raza, clase o género. Dichas ideas se encuentran en la raíz de la justicia y la igualdad modernas.

Milios (2022) por su parte manifiesta que:

> El rey Hammurabi de Babilonia en 1800 aC, por ejemplo, promulgó el Código de Hammurabi que logró proteger a los débiles y prevenir la discriminación injusta entre los ciudadanos. Este antiguo código afirmaba que cada individuo debía recibir igualdad de trato y justicia sin importar su raza, clase, edad o sexo con antecedentes en la igualdad. El antiguo Imperio Romano también abogaba por el mismo principio de no discriminación. La tercera vez al jurista romano Ulpiano

> en siglo III dC afirmó que "antes de la ley, todos son iguales" y su frase se convirtió en el principio de "igualdad ante la ley" que todos conocemos actualmente (p. 12).

La noción misma de igualdad ante la ley se remonta a la más remota antigüedad y se basa en el Código de Hammurabi y el derecho romano. En particular, estas civilizaciones establecieron una serie de disposiciones destinadas a prevenir la discriminación injusta y asegurar la proporcionalidad en la justicia. La idea de Ulpiano, un famoso jurista romano, de que "ante la ley, todos son iguales" consolidó el principio general sobre la igualdad, cuya idea ha definido desde entonces la creación del ideal a la luz de la ley en todos los sistemas legislativos.

Los últimos hitos en la historia. La evolución del principio de igualdad ha sido bastante accidentada y marcada por los momentos más significativos en la historia. Desde la Revolución Nacional de 1789 hasta las luchas por los derechos civiles del siglo XX, la idea de que todos los hombres nacen iguales ha sido uno de los cimientos de construcción de sociedades justas e inclusivas.

Con sustento en Dierenfield (2021):

> En particular, durante la Revolución Francesa, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 proclamaba que" todos los hombres nacen libres e iguales en derechos". Así, el principio de igualdad ante la ley se estableció en Europa moderna. En el siglo XX, lucha por los derechos civiles y la igualdad de la población afroamericana en los Estados Unidos también influyó en el desarrollo del principio de no discriminación (p. 17).

En términos de igualdad ante la ley a lo largo de la historia de Europa moderna subyace en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, establecida en 1789, según esta ley todos los hombres nacen libres e iguales en derechos, este principio se fortaleció en el siglo XX en una serie de leyes de organizaciones y legislaciones estatales con la ayuda del movimiento por los derechos civiles en los Estados Unidos.

La adopción oficial de principio de no discriminación ha sido un paso fundamental en la historia del derecho internacional, fortaleciéndose como una base importante para la preservación de los derechos humanos. A partir de los años 50, la comunidad internacional ha estado implementando ciertos documentos que prohíben la discriminación de cualquier tipo y están diseñados para igualar las condiciones para que

todas las personas sean tratadas con la dignidad y el respeto que merecen, independientemente de su raza, género, religión u origen.

En consonancia con lo estipulado en Lozano & Martínez (2021):

> En la segunda mitad del siglo XX, la comunidad internacional también comenzó a reconocer la importancia del principio de no discriminación. En 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos estableció que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos… y deberán comportarse fraternalmente los unos con los otros" y prohíbe "todas las formas de discriminación, ya sea, por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional". Un logro adicional en la protección de los derechos humanos de las mujeres fue la adopción de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1979 (p. 109).

Además, bajo el principio de no discriminación, los Estados están obligados a abstenerse de hacer cualquier distinción que obstaculice el disfrute de los derechos por parte de las personas. Puede ser necesario tomar medidas positivas para corregirlas, siendo estas últimas acciones afirmativas. Según la Constitución del Ecuador, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Estado tiene la obligación de proteger a las personas: en ambitos como educación, servicios de salud y alimentación, previsión social y agua.

El reconocimiento del principio de no discriminación fue un logro crucial en la historia del desarrollo del derecho internacional que se ha convertido en un componente vital de la seguridad y protección de los derechos humanos. A partir de la segunda mitad del siglo XX, los estados del mundo han acordado crear regulaciones que prohíban cualquier forma de discriminación y promuevan trato igualitario papara que todas las personas se traten con dignidad y respeto, independientemente de su raza, género religión u origen.

Atendiendo a Guaranga & Vargas (2023):

> La no discriminación proviene del principio de igualdad, el concepto de no discriminación trabaja para asegurarse de que toda persona, sin importar su raza, género, etnia, orientación política y sexual, pueda disfrutar de todos los derechos constitucionales en equidades. El mismo trabaja para eliminar cualquier trato áspero y prejuicioso basado en la identidad, y las características reales y supuestas

> de una persona. La discriminación puede ser tanto directa como indirecta y afecta negativamente el disfrute pleno de los derechos humanos (p. 49).

Los estereotipos juegan un rol significativo en la perpetuación de la discriminación, desde la perspectiva de Corella (2019), "son generalizaciones simplificadas y frecuentemente inexactas sobre grupos específicos de personas, que pueden influir en la manera en que se trata a esos grupos" (p. 19). Aunque algunos estereotipos no tienen connotaciones negativas, pueden contribuir a actitudes discriminatorias al reforzar prejuicios infundados.

La discriminación asume múltiples configuraciones y se integra en todos y cada uno de los niveles, ya sea individual o estructural, para obstaculizar el disfrute cabal de los derechos humanos esenciales. Ya sea en la actitud prejuiciosa común o en las costumbres institucionalizadas de reforzar la exclusión, estas desigualdades resaltan la necesidad de extirpar las normas y sectores que restringen la integración de ciertos subconjuntos en la estructura de la sociedad.

Conforme dicta Bosco (2020):

> La discriminación se manifiesta de varias formas, desde microagresiones sutiles hasta prácticas institucionalizadas, y puede existir en sistemas y estructuras legales, sociales y políticas. Las microagresiones son pequeñas expresiones cotidianas de prejuicio y discriminación que, aunque a menudo pasan desapercibidas, afectan negativamente la dignidad y los derechos de las personas. La discriminación institucionalizada, por su parte, se refiere a políticas y prácticas de instituciones que sistemáticamente excluyen o limitan la participación de ciertos grupos (p. 100).

Existen diversos elementos que constituyen la discriminación, puesto que, un acto discriminatorio puede ser tanto por acción como por omisión y puede manifestarse en documentos legales o políticas. Los motivos de discriminación se basan en prejuicios sociales o institucionales hacia características individuales o colectivas, el resultado de un acto discriminatorio es la anulación o disminución del reconocimiento, disfrute y ejercicio de los derechos humanos. Los autores de actos discriminatorios pueden ser tanto individuos particulares como representantes del Estado o instituciones privadas que prestan servicios al público.

Basado en los derechos humanos, el criterio de igualdad sitúa de responsabilidad el que toda diferencia en los derechos humanos, individual o colectiva, ha de ser arbitraria. Para ello, dispone de un criterio intenso en el derecho internacional a fin de cualquier grupo de tipos determinados, desde la raza o género hasta la religión o la sexualidad, se elijan con buena reputación y se sustraiga de cualquier atávico sigilo de la desigualdad.

En concordancia con lo expresado por Gutiérrez (2021):

> Los tratados internacionales de derechos humanos prohíben cualquier distinción basada en características personales o colectivas específicas y establecen la necesidad de un escrutinio riguroso para justificar dichas diferencias. Las categorías sospechosas, que incluyen aspectos como raza, género, religión, orientación sexual, y discapacidad, representan condiciones en las que cualquier distinción debe estar exhaustivamente justificada para no ser considerada discriminatoria (p. 42).

El análisis de estas categorías busca asegurar que la representación política sea diversa y que todas las personas tengan igualdad en el acceso a derechos y oportunidades. En términos de racismo, xenofobia, discriminación por edad, sexismo, orientación sexual, identidad cultural, estado civil e idioma, las legislaciones y convenciones internacionales establecen la prohibición de cualquier forma de distinción que limite o anule los derechos humanos y libertades fundamentales de los individuos.

c) El derecho al cuidado

Todos los seres humanos tenemos el derecho fundamental de recibir cuidado, lo cual abarca tanto el derecho a cuidar a otros como a ser cuidados y a practicar el autocuidado. Este derecho se asegura mediante un conjunto de actividades cotidianas destinadas a la gestión y sostenimiento de la vida, las cuales pueden realizarse tanto en el ámbito doméstico como en el público. Estas actividades permiten alcanzar el bienestar físico, biológico y emocional de las personas.

Con fundamento en Marrades (2016):

> El cuidado implica realizar actividades esenciales para atender a personas que no pueden satisfacer todas o algunas de sus necesidades físicas, emocionales o afectivas por sí mismas. Estas actividades pueden ser remuneradas o no. En el ámbito del hogar, el cuidado abarca tareas cotidianas como la alimentación,

> limpieza, y el cuidado y acompañamiento de niñas y niños, así como personas mayores, enfermas o con discapacidad. Los cuidados pueden provenir de la propia familia, usualmente sin recibir compensación económica, ser financiados por organismos públicos o adquiridos en el mercado a través de la contratación de profesionales. Dada su importancia, se reconoce que todas las personas tienen derecho a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado (p. 38).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) resalta la importancia de otorgar a la familia la mayor protección y asistencia posible, especialmente durante su formación y mientras sea responsable del cuidado y educación de los hijos (más desarrollo) enfocar mujer embarazada)

> El Convenio número 156 sobre responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo establece que: esta normativa se aplica a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia sus hijos y otros miembros directos de la familia que necesiten su cuidado. Además, subraya la necesidad de desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, como la asistencia a la infancia y la asistencia familiar (p. 83).

La CEDAW compromete a los Estados Partes a tomar medidas adecuadas para proporcionar los servicios sociales de apoyo necesarios, permitiendo que los padres combinen sus obligaciones familiares con sus responsabilidades laborales y su participación en la vida pública (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979). Destaca la importancia de fomentar la creación y el desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

> La Recomendación General número 27 del Comité CEDAW, insta a los Estados Partes a garantizar que las mujeres mayores, incluidas aquellas que se ocupan del cuidado de niños, tengan acceso a prestaciones sociales y económicas adecuadas y reciban la ayuda necesaria cuando cuidan de padres o parientes ancianos (p. 103)

La Declaración de San José sobre el Empoderamiento Económico y Político de las Mujeres de las Américas, de la Organización de los Estados Americanos (OEA), subraya la importancia de mejorar la cobertura y la calidad de la infraestructura de cuidado para diversas poblaciones necesitadas, como niños, jóvenes, adultos mayores, personas con

discapacidad y otras. También promueve la protección social para las mujeres que realizan labores de cuidado.

Los Estados se comprometen a garantizar el bienestar del niño asegurando la protección y el cuidado necesarios, considerando los derechos y deberes de los padres, tutores u otras personas responsables. Es fundamental que los niños establezcan un vínculo con los cuidadores a una edad temprana. Además, es necesario crear un entorno que proteja al niño de la violencia y fomente su participación en cambios de comportamiento y actitudes tanto en el hogar como en la escuela y en espacios públicos. Esto incluye apoyar a los padres y cuidadores para que practiquen una crianza saludable. También se subraya la importancia de que los Estados propicien condiciones laborales en las empresas que permitan a padres y cuidadores cumplir adecuadamente con sus responsabilidades hacia los niños a su cargo.

Acorde con Marrades (2016) "el derecho al cuidado para las mujeres embarazadas en Ecuador se fundamenta en el reconocimiento de que tienen derecho a recibir y brindar cuidados adecuados durante el embarazo y el período postnatal. Este derecho se basa en principios de dignidad humana, igualdad y protección de la maternidad" (p.39).

El derecho al cuidado para las mujeres embarazadas en Ecuador va más allá de la atención médica, garantizando un apoyo integral que promueva su bienestar físico y emocional, así como el de sus familias. Este enfoque no solo fortalece la protección de la maternidad como un derecho fundamental, sino que también contribuye a una sociedad más inclusiva y justa para todas las personas.

d) Derechos Laborales

En Ecuador, las relaciones laborales entre el Estado y los ciudadanos están reguladas por un conjunto de normas legales que incluyen leyes, decretos y regulaciones específicas:

1.5. Constitución de la República del Ecuador

El derecho al trabajo está reconocido por la Constitución de la República del Ecuador (2008), proporcionando principios que garantizan su cumplimiento efectivo:

> 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, 2008, p.17).

El trabajo es tanto un derecho constitucional porque, aparte de contribuir al crecimiento económico, resulta ser un medio de logro individual, por un lado, y, por otro lado, un deber social. Como se asegura que los trabajadores de la República del Ecuador tengan un entorno de trabajo que sea digno, reciban salarios cumplidos y tengan la libertad de elegir uno, ayuda a hacer el lugar de trabajo justo y asegurarse de que la dignidad humana no se vea afectada.

Reconociendo la igualdad y la no discriminación en la constitución indica la importancia de este principio en la realización de los derechos y la libertad individuales. El principio no solo se limita a la igualdad formal ante la ley, sino a la acción afirmativa en cuanto a garantizar tal igualdad material en la que se eliminan las barreras estructurales y raciales para garantizar que todos lo tienen igual.

La igualdad y no discriminación está reconocida dentro de los derechos de libertad de la norma suprema, es pues que el Art.66 numeral 4 expresa que todos tenemos "Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.32).

En la Constitución de la República del Ecuador se proclaman derechos constitucionales como es la igualdad y la no discriminación, tratando de resguardar no solo la igualdad formal, sino también el material. Este último supuesto no involucra el hecho de que "no se pueden hacer diferencias no justificadas" sino que el Estado está obligado a implementar medidas que terminen con discriminaciones y busquen que la sociedad tienda a la equidad en todas sus formas.

Por otro lado, en cuanto a los derechos que tiene la mujer embarazada la Constitución destaca su protección bajo la siguiente disposición:

La igualdad de género en el empleo es un principio básico para garantizar que la mujer disfrute de oportunidades equitativas en el mercado laboral en materias de empleo, capacitación laboral y salarios. Lo anterior, mediante la implementación de medidas proactivas encaminadas a desaparecer las desigualdades de tipo estructural y cualquier otra manifestación de reducción y hostigamiento que influya en el bienestar laboral y personal para su desarrollo.

> Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.164).

La Constitución de la República del Ecuador se asegura de que las mujeres tengan acceso equitativo a la formación y al trabajo justo mediante la igualdad. El Estado emprendió a trabajar para disminuir la competencia. El Estado también está prohibido de discriminar por razón de trabajo y de que sea un sujeto de exportación.

Al ser un Estado garantista de Derechos y por estar ligados a los convenios internacionales, la Constitución del Ecuador garantiza los derechos laborales de las personas, priorizando la estabilidad laboral, seguridad social y una remuneración justa:

> Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.162).

El derecho al trabajo es una garantía fundamental reconocida por el Estado, abarcando tanto las relaciones de dependencia como el trabajo autónomo. Se reconoce la diversidad de modalidades laborales, incluyendo aquellas destinadas al auto sustento y al cuidado humano, asegurando la participación equitativa de todos los trabajadores como actores sociales productivos dentro de la economía y la sociedad.

El reconocimiento del trabajo no remunerado como una labor productiva es un avance para la garantía de derechos y la equidad social. El auto sustento y el cuidado humano en el seno de los hogares son actividades necesarias para el bienestar de la sociedad y el Estado debe garantizar condiciones que posibiliten su realización; entre ellas, impulso a acciones que incorporen corresponsabilidad entre hombres y mujeres y expansión de coberturas de protección social para quienes las realizan.

> Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado

> humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.165).

La Constitución de la República del Ecuador también elimina la brecha del trabajo no remunerado, reconociendo que constituye una actividad productiva esencial para la sociedad. Por consiguiente, el estado debe garantizar condiciones en el mercado laboral que permitan a los seres humanos combinar el trabajo pagado con las responsabilidades de atención, proporcionar servicios adecuados y alentar a los individuos a compartir la responsabilidad entre los géneros. Asimismo, se apunta la necesidad de ampliar gradualmente la cobertura de la protección social entre los trabajadores no remunerados, de modo donde estén integrados en el sistema de seguridad social.

1.6. Código del Trabajo

El desarrollo de los derechos respecto a las relaciones laborales en el sector público se encuentra definidas en el Código del Trabajo, aunque también contiene disposiciones aplicables al sector público en ciertos casos, específicamente con los trabajadores que desempeñan actividades operativas y relacionas a actividades física. El Código de Trabajo (2005) vigente abarca aspectos como:

- Contratos de trabajo: Tipos de contratos, duración y condiciones
- Derechos y obligaciones de empleadores y empleados
- Condiciones laborales: Jornada laboral, descansos, vacaciones, y seguridad e higiene
- Protección contra la discriminación: Establece que no se puede discriminar a los trabajadores por razones de sexo, raza, religión, orientación sexual, entre otras
- Protección especial a mujeres embarazadas: Las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de maternidad de doce semanas, que

> puede ser ampliada en casos especiales, y no pueden ser despedidas durante el embarazo y hasta un año después del parto (p. 42).

El marco legal laboral considera las regulaciones necesarias para los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, que reconocen ciertos tipos de contratos con la exposición de la duración de las condiciones, la extensión de los reglamentos al calendario laboral, el tiempo libre, la seguridad y las regulaciones sanitarias. La discriminación de cualquier forma en el lugar de trabajo está prohibida, mujeres embarazadas protegidas, especialmente con el momento del permiso por maternidad. Tienen derecho a tomar licencia de maternidad, y los empleadores no pueden despedirlas desde que quedan embarazadas hasta un año después del parto.

La normativa sobre la protección laboral de las mujeres embarazadas es otro aspecto fundamental, destinado a garantizar la estabilidad en el empleo de las trabajadoras. Por lo tanto, para evitar cualquier situación de vulneración de derechos, la legislación regula las condiciones en que un empleador no puede despedir a una empleada. De esta forma, cualquier terminación de la relación laboral sin causa implica el pago de sanciones para la parte empleadora del contrato. Desde mi punto de vista, esta información es crucial no solo para proteger los derechos de las trabajadoras, sino también para asegurarse de que el entorno laboral sea justo y esté libre de discriminación.

> El Artículo 195.1 del Código del Trabajo (2005) es una disposición fundamental que aborda la protección contra el despido intempestivo, específicamente para mujeres embarazadas. Este artículo establece que cualquier despido que se realice sin una causa justa comprobada se considera intempestivo, por lo tanto, el empleador debe pagar una indemnización adicional al trabajador afectado (p. 53).

En el caso de las mujeres embarazadas, la protección es aún más estricta. Siguiendo la línea del Código de Trabajo, el despido de una trabajadora embarazada se presume injusto y la indemnización correspondiente es mayor, lo que busca disuadir a los empleadores de llevar a cabo este tipo de despidos.

El propósito de estas disposiciones no es solo proteger la estabilidad laboral de una mujer embarazada, sino también garantizar su bienestar y el bienestar de su hijo. Esto se hace a través de un período de licencia ordenado de la nueva madre, que le permite recuperarse físicamente de la experiencia del parto y cuidar de su recién nacido sin la presión de la posibilidad de desempleo.

Las mujeres embarazadas gozan de una protección especial en el ámbito laboral en Ecuador, debido que, la legislación establece que las trabajadoras embarazadas no pueden ser despedidas desde el momento en que informan a su empleador sobre su embarazo y hasta un año después del parto. Además, tienen derecho a una licencia de maternidad de doce semanas, que puede ser extendida en casos específicos, garantizando que durante este período reciban su salario completo.

1.7. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

En el ámbito de la protección de los derechos laborales en la legislación ecuatoriana, el sector público se rigüe netamente por la LOSEP, normativa que establece principios y derechos que deben ser garantizados por la prestación de servicios en el ámbito del sector público. Por ello se establecen puntos clave que deben ser de conocimiento general:

- Clasificación de servidores públicos: Incluye funcionarios de libre nombramiento y remoción, servidores de carrera y personal contratado.
- Régimen de carrera: Establece el sistema de méritos y la estabilidad laboral para los servidores de carrera, garantizando procesos de selección y ascenso basados en el mérito.
- Derechos y beneficios: Incluye remuneraciones, licencias y seguridad social. Los funcionarios tienen derecho a un salario digno, licencias por enfermedad y maternidad, y a la protección de la seguridad social.
- Procedimientos disciplinarios: Regula las sanciones y el debido proceso para los servidores públicos, asegurando que los derechos de los trabajadores sean respetados durante cualquier proceso disciplinario.
- Protección especial a mujeres embarazadas: Similar a lo dispuesto en el Código del Trabajo, las funcionarias públicas embarazadas tienen derecho a la protección contra el despido y a una licencia de maternidad, la LOSEP garantiza derechos laborales específicos para mujeres embarazadas en el sector público, incluyendo licencia de maternidad y protección contra el despido, con el objetivo de promover la igualdad de género y el bienestar familiar (p. 29).

El régimen laboral de los servidores públicos plantea disposiciones que salvaguardan la estabilidad, los derechos y la protección de los laborantes en el área pública. La clasificación de los servidores se establece bajo el cargo de voceros de elección directa,

labradores de carrera y de contratados. Se asegura el proceso de selección y autorización por mérito, además de las retribuciones dignas, las licencias y la afiliación a la seguridad social. En cuanto al estrictamente disciplinario, se contemplan procesos que respondan a las garantías del debido procedimiento. A su vez, se les otorga una protección especial a las mujeres en gestación, puesto que se les garantiza su integridad laboral y acceso a licencias de paternidad y maternidad, se garantiza así el respeto a los derechos humanos.

1.8. Prohibición de despido durante el embarazo y el período postparto:

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (2010) en Ecuador estipula que las mujeres empleadas en el sector público no pueden ser despedidas desde el momento en que notifican a su empleador sobre su embarazo y hasta un año después del parto. Este período de protección asegura la estabilidad laboral durante el embarazo y el postparto, permitiendo a las mujeres cumplir con sus responsabilidades familiares sin preocuparse por perder su empleo.

1.9. Licencia de maternidad:

Desde luego, la vida laboral del empleado del sector público está subordinada a sus derechos fundamentales que determinan no solo su actividad sino también nivel de bienestar en ciertas situaciones de estabilidad. En primer lugar, se refiere a la protección de la maternidad en el ámbito laboral: el permiso remunerado para la madre después del parto es una de las medidas esenciales que contribuye a la recuperación y al cuidado del recién nacido y no influya en la estabilidad económica.

Ley Orgánica de Servicio Público (2010), establece como uno de los derechos de la mujer trabajadora del sector público en el país, el otorgamiento de una licencia de maternidad remunerada. La Ley declara que la licencia no debe ser menor a doce semanas en total, y el salario de la trabajadora continúa pagándose íntegramente. Sin embargo, el tratamiento en el contexto especial puede aumentar la licencia por recomendación médica o si alguna situación especial en el procedimiento de parto y postparto lo demanda (p. 27).

También, la Ley Orgánica de Servicio Público asegura la licencia por maternidad remunerada a las trabajadoras del sector público del territorio de no menos de doce semanas de duración, con el pago total de su salario. Y en condiciones de ciertos expedientes médicos es soportado por el médico por un período más largo, lo que

garantiza la plena satisfacción del bienestar de la madre y del hijo. Bajo esta condición, la protección de la maternidad se combinaba con el derecho a la estabilidad laboral durante los momentos de embarazo y postparto.

1.10. Salario digno y beneficios durante la licencia de maternidad

La protección económica de las mujeres embarazadas en el campo laboral es uno de los aspectos fundamentales para su bienestar y el de sus hijos. La legislación confirma la obligatoriedad de preservar la estabilidad financiera de la trabajadora durante su licencia de maternidad, lo que implica la responsabilidad del empleador de mantener el pago completo de su salario y todos los beneficios laborales acumulados.

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010), por otro lado, obliga a los empleadores a pagar a una mujer embarazada por cualquier licencia de maternidad el 100% de su salario y todos los beneficios laborales aplicables, incluidos los beneficios de la seguridad social y cualquier otro derecho laboral adquirido (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010). Esto garantiza que las mujeres no pierdan sus ingresos en un momento crítico para su salud y la de su hijo recién nacido (p.42).

Como se mencionó anteriormente, la Ley Orgánica de Servicio Público determina que las trabajadoras embarazadas estarán cubiertas al 100% con su salario y todos los beneficios laborales debidos durante la licencia de maternidad. Esta garantía es asegurar que las mujeres no sufran pérdidas económicas en medio de un período tan crucial de su vida y la vida de un recién nacido; por lo tanto, su autonomía financiera y el acceso estable a la seguridad social.

1.11. La salud como garantía de la licencia de maternidad

El acceso a servicios de salud adecuados para las mujeres embarazadas es su derecho legal fundamental a una vida saludable con su nuevo hijo. La ley da lugar a responsabilidad de proporcionar asistencia médica en cada etapa a la mujer embarazada, creando condiciones promotoras de la salud materna y protegiendo al niño desde su nacimiento.

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010), también garantiza a las mujeres embarazadas el derecho a recibir servicios de salud en condiciones adecuadas. Se

establece la atención médica requerida antes, durante y después del parto con condiciones promotoras de la salud materna y un especial cuidado del recién nacido (p.46).

En cuanto a la prestación de servicios, la constitución dedica una entidad para mujeres embarazadas para lo cual la Ley Orgánica de Servicio Público garantizará todo el derecho a servicios de salud hasta antes y después del parto. Este es un compromiso importante con el fin de comprometer la salud de una madre y un recién nacido por medio del suministro de servicios medico de calidad adaptables por etapas.

1.12. Protección contra discriminación y trato igualitario:

La ley protege contra la discriminación por embarazo, uno de los principios fundamentales que rigen el empleo, para garantizar que las mujeres embarazadas no sean tratadas injustamente en el ámbito laboral. La equidad en promoción, oportunidades de capacitación y condiciones de trabajo es crítica para impulsar un lugar de trabajo inclusivo y no discriminatorio.

Como principio fundamental, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) prohíbe cualquier forma de discriminación basada en el estado de embarazo de las trabajadoras del sector público. Esto asegura que las mujeres embarazadas sean tratadas de manera justa y equitativa en todos los aspectos relacionados con el empleo, incluyendo oportunidades de ascenso, capacitación y condiciones laborales (p.46).

Del mismo modo, en el sector público, está prohibida cualquier forma de discriminación contra mujeres embarazadas, según lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público. Esta ley garantiza el acceso equitativo de las mujeres en estado de embarazo a oportunidades de empleo y desarrollo profesional mediante la protección del derecho de todas a ser tratadas con justicia en todos los aspectos del empleo. En otras palabras, ser madre no debe ser un inconveniente para crecer profesionalmente.

1.13. Ley de Seguridad Social

Esta ley de Seguro Social (2001), gestiona el régimen de seguridad social para todos los trabajadores, incluidos los del sector público. Los puntos destacados incluyen:

- Afiliación y aportaciones: Obligatoria para todos los empleados, con contribuciones de empleadores y trabajadores.
- Prestaciones: Cobertura de salud, pensiones y otros beneficios (p.17)

El sistema de seguridad social requiere la afiliación de todos los trabajadores, con contribuciones respaldadas tanto por los empleadores como por los empleados. La seguridad social aborda varios servicios preventivos, incluida la cobertura de salud, pensiones y otros beneficios, protegiendo a los empleados, su apoyando y protegiendo la vida activa y después de la jubilación.

1.14. Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

Esta ley modifica varios aspectos del Código del Trabajo (2005) y de la LOSEP (2010), con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores. Aspectos relevantes incluyen:

- Estabilidad laboral: Mayor protección contra el despido injustificado, especialmente relevante para los funcionarios públicos que, bajo la LOSEP, deben pasar por un proceso disciplinario antes de cualquier destitución.
- Remuneración justa: Asegura el pago de salarios justos y puntuales, incluyendo beneficios adicionales como bonos de desempeño y gratificaciones.
- Trabajo no remunerado: Reconocimiento y derechos para personas que realizan trabajo en el hogar, asegurando que este tipo de trabajo sea valorado y protegido legalmente (p. 27).

Un marco laboral regulador específico proporciona garantías para la seguridad laboral, desde el ya mencionado en el sector público, donde a un alto funcionario no puede ser despedido de acuerdo con las opiniones, sino mediante los procedimientos de despido correspondientes, hasta uno que vincula los empleados con una remuneración adecuada y puntual y paga beneficios a los trabajadores de bonificaciones y confidencialidades. En particular, el Se elabora el trabajo doméstico no remunerado en un sistema legal, que dice que aun cuando las mujeres del hogar no reciban ningún salario, este trabajo está valuado y está protegido en el país.

1.15. Ley Orgánica de Empresas Públicas

La Ley Orgánica de Empresas Públicas (2009) regula la creación, funcionamiento y administración de las empresas públicas en Ecuador. Algunos aspectos clave incluyen:

- Creación y disolución de empresas públicas: Establece los procedimientos para la creación y disolución de empresas públicas.

- Régimen laboral: Aplica el régimen de derecho privado a las relaciones laborales en empresas públicas, incluyendo contratación, condiciones de trabajo y beneficios.
- Transparencia y control: Establece mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para las empresas públicas, asegurando que los procesos internos sean claros y auditables (p.39)

Por otro lado, tanto la creación como la disolución de las empresas públicas se encuentran establecidas bajo un marco regulatorio las cuales instituyen las exigencias con las que deben cumplir para funcionar promoviendo que las mismas se establezcan bajo un esquema jurídico regular. Asimismo, en cuanto al aspecto laboral, las empresas públicas se rigen bajo el régimen del derecho privado, con lo que se pretende regular las contrataciones, las condiciones laborales y los beneficios de los empleados que laboran en el comercio. Finalmente, se exige que las empresas públicas sean sometidas a un régimen de transparencia y rendición de cuentas que permita la fiscalización y auditoría de las actividades internas de las mismas, las cuales promueven, en consecuencia, la administración eficiente y eficaz de las mismas.

1.16. Análisis de la discriminación y protección especial a mujeres embarazadas

La legislación ecuatoriana ha avanzado significativamente en la protección de los derechos laborales de las mujeres, especialmente en cuanto a la protección contra la discriminación y el otorgamiento de derechos especiales para mujeres embarazadas.

a) Discriminación Laboral

La promoción de la prohibición de la discriminación en el lugar de trabajo es otro principio fundamental que busca que todos los trabajadores gocen de igualdad de oportunidades y tengan sus derechos respetados. En ese sentido, la Constitución y el Código del Trabajo prohíben el trabajo desigual debido a la diferencia de género, raza, orientación sexual y otros factores previamente mencionados, lo que fomenta un entorno de trabajo inclusivo y equitativo. La Constitución y el Código del Trabajo (2005) prohíben explícitamente cualquier forma de discriminación en el empleo (p.16). Esto incluye discriminación por motivos de género, edad, raza, orientación sexual, discapacidad, entre otros. Las leyes laborales ecuatorianas requieren que todos los

empleadores, tanto públicos como privados, proporcionen igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas para todos los trabajadores.

b) Protección especial a mujeres embarazadas

Proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas también es un derecho fundamental que protege su empleo y trabajo justos tanto durante el embarazo como después del parto. La utilización de leyes adecuadas y eficaces evita que sean despedidas, así como al acceso a licencia de maternidad pagada asegura que su y el bienestar de sus recién nacidos se asegure. Todos los artículos subrayan el compromiso de permitir a las mujeres embarazadas trabajar en condiciones de trabajo decente e igualitarias.

En apego a el Código de Trabajo (2005):

> Las mujeres embarazadas gozan de una protección especial en el ámbito laboral en Ecuador, la legislación establece que las trabajadoras embarazadas no pueden ser despedidas desde el momento en que informan a su empleador sobre su embarazo y hasta un año después del parto. También tendrán derecho a una licencia de maternidad de doce semanas, sufragada con sus cotizaciones al seguro durante las siete semanas posteriores al parto, debiéndose extender en casos específicos y asegurándose el pago de sueldos íntegros a lo largo de ese período según los dispuesto en los Art. 152 y 153.

De esta forma no solo se protege el empleo de mujeres embarazadas, sino que también su bienestar y el de sus hijos. La licencia de maternidad es un medio de lograr ese objetivo, ya que brinda la posibilidad a las madres de recuperarse del parto y cuidar de un recién nacido, no amenazar con el despido en el proceso.

García (2020) sobre el tema en cuestión expresa que:

> La prohibición de despedir es una medida crucial en la que las mujeres embarazadas no son penalizadas por su condición. Por lo tanto, puede garantizar un lugar de trabajo inclusivo y equitativo. Este ensayo ha demostrado que es una estrategia crítica para proteger los derechos de las mujeres en el trabajo y facilitar la igualdad de género en el lugar de trabajo (p.18).

García explora cómo la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo indican que una empleada embarazada no puede ser despedida desde que informa a su empleador sobre su embarazo hasta un año después del parto. Esto se realiza, ya que este es un

momento crítico para el que requiere de la protección de un contrato laboral, dado que la madre y el recién nacido están en riesgo. Esto destaca el cumplimiento del Convenio 183 de la C183 de la OIT.

Resalta que estas protecciones son fundamentales para fomentar la equidad de género en el lugar de trabajo. Al asegurar que las mujeres no sean despedidas debido a su embarazo, se crea un ambiente laboral más inclusivo y se reduce la discriminación de género.

c) Atención médica y licencia de maternidad

En Ecuador, las leyes aseguran derechos fundamentales para las mujeres trabajadoras embarazadas en términos de atención médica y licencia de maternidad. A consideración de la Ley Orgánica de Salud (2010), "las mujeres embarazadas tienen acceso garantizado a servicios médicos gratuitos a través del sistema de salud público" (p.42). Esto cubre consultas prenatales, exámenes médicos, cuidado durante y después del parto, y medicamentos necesarios.

Bajo los parámetros del Código de Trabajo (2005) "La legislación estipula una licencia remunerada de 12 semanas (84 días), antes y después del parto. Puede extenderse si hay complicaciones médicas" (Art. 152). Durante este período, las mujeres trabajadoras conservan su puesto y salario.

Es ilegal despedir o discriminar a una mujer por su embarazo. La estabilidad laboral está garantizada durante el embarazo y hasta un año después del parto. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a beneficios de seguridad social, incluyendo cobertura médica y prestaciones por maternidad.

d) Derechos de lactancia

En Ecuador, tanto las trabajadoras del sector privado como las funcionarias públicas tienen derechos protegidos por la legislación laboral y de servicio público relacionados con la lactancia materna. En alineación con lo dispuesto en el Código del Trabajo (2005), "las mujeres tienen el derecho a dos descansos remunerados de media hora cada uno durante su jornada laboral para amamantar a sus hijos menores de un año. Este derecho se aplica desde el inicio de la jornada laboral hasta que el niño cumpla un año" (Art. 25, a).

Además, tanto el Código del Trabajo como la LOSEP prohíben la discriminación laboral o el despido de las mujeres debido al ejercicio de su derecho de lactancia, establecen la obligación de proporcionar espacios adecuados y respetuosos de la privacidad en los

lugares de trabajo, tanto en el sector privado como en el servicio público, para facilitar la lactancia materna y la extracción de leche de manera cómoda y segura.

e) Período de lactancia

La lactancia en el lugar de trabajo es una de las disposiciones necesarias para que garantizar la salud y el bienestar de la madre y el recién nacido. Implementa el principio de vida sana. La ley establece que obtener licencia para lactancia por parte de los empleadores es obligatorio y necesario. Significa que todo empleador debe permitir a sus empleados obtener la licencia sin temor a represalias. Por lo tanto, se ve una combinación de trabajo y maternidad.

En seguimiento del Código del Trabajo (2005):

> Establece que las trabajadoras tienen derecho a dos pausas pagadas de media hora cada una durante su jornada laboral para amamantar a sus hijos menores de un año. Este derecho se aplica desde el inicio de la jornada laboral hasta que el niño cumpla un año de edad, asegurando que estos descansos no afecten su salario ni condiciones laborales. (Art. 152)

De acuerdo al Código del Trabajo, todas las trabajadoras tienen derecho a dos pausas pagadas de media hora para amamantar a sus hijos por un período de un año. Esta medida contempla un incentivo para seguir amamantando al recién nacido sin afectar la remuneración de su madre ni sus derechos en el trabajo, incentivando así un espacio laboral más inclusivo.

Por otro lado, la LOSEP (2010): "garantiza a las servidoras públicas el mismo derecho a los descansos remunerados para la lactancia materna, buscando promover la salud infantil y proteger la maternidad en el servicio público" (Art. 25, a).

Así, la legislación le brinda a su titular varios derechos relacionados con la lactancia materna, que son beneficiosos ya que no solo están conectados con la protección laboral de las mujeres embarazadas. Estos derechos, reconocidos tanto en el Código del Trabajo como en la LOSEP, no solo permiten a las madres cumplir con sus responsabilidades laborales amamantando a sus hijos, sino que también aseguran que no sean discriminadas ni penalizadas en el trabajo en función de sus decisiones de lactancia. Por lo tanto, al garantizar la protección de la maternidad, estos derechos también promueven la salud de las madres y sus hijos, por ende, fortaleciendo los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

López (2018) respecto de lo que se está analizando manifiesta que:

> El estudio de los derechos y protecciones relacionados con los períodos de lactancia, determina la necesidad de crear condiciones en las que las mujeres puedan ejercer su derecho sin sufrir discriminación o trato desigual en su trabajo. En particular, la doctrina dice que el período de lactancia también debe ser reconocido como una extensión legal y protegida del embarazo en sí mismo, dada su naturaleza de secuela y que las mujeres deben recibir apoyo para equilibrar el trabajo. y responsabilidades de la maternidad (p. 83).

La regulación de la normatividad en la materia debe incluir rigurosas medidas para asegurar que cada madre lactante acceda a descansos remunerados y a un área apropiada para la lactancia en sus lugares de diferentes trabajos. Si bien la medida resulta beneficiosa para la salud y el bienestar del infante, lo anterior solo contribuye a robustecer los derechos laborales de las féminas, en donde jamás podrán perder su fuente de empleo ni sus condiciones de empleo ya que cualquier corrección laboral será considerada una penalización por ejercer establecimiento de la lactancia.

1.17. El despido injustificado y los derechos que se derivan en el caso

El despido injustificado, según la legislación ecuatoriana, es un despido sin causa razonable o sin un proceso legal justo. El Código del Trabajo de Ecuador y la Ley Orgánica del Servicio Público específicamente protegen a los empleados y describen las consecuencias de este tipo de despido.

a) Despidos injustificados en el Código del Trabajo y LOSEP

El Código del Trabajo garantiza la estabilidad laboral y establece que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores sin una causa justificada. Las causas justificadas para el despido se enumeran en el artículo 172 del Código del Trabajo y abarcan motivos como faltas graves de conducta, incompetencia y actos de violencia.

Conforme lo dispuesto en el Código de Trabajo (2005):

> Si un trabajador es despedido sin una causa justificada, el empleador está obligado a pagar una indemnización. Esta indemnización varía conforme la antigüedad del trabajador y se calcula en base al último salario percibido. La fórmula general

establece un mes de salario por cada año de servicio, con un mínimo de tres meses de salario (Art. 172).

Los trabajadores despedidos injustificadamente pueden solicitar su reinstalación a través de un procedimiento judicial. El juez laboral puede ordenar la reinstalación del trabajador en su puesto original y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la reinstalación.

b) Despidos injustificados en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Los servidores públicos despedidos injustificadamente tienen derecho a una indemnización y pueden solicitar su reinstalación a través de un procedimiento judicial. La indemnización se calcula en base al tiempo de servicio y el último salario percibido.

Enmarcado en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010):

> Los servidores públicos tienen derecho a un proceso administrativo previo a cualquier terminación de su contrato, que debe incluir la notificación de la causa y la posibilidad de defensa. Además, establece las causas justificadas para la terminación del servicio, que incluyen razones disciplinarias, falta de idoneidad y reestructuración institucional. Estas causas deben ser debidamente documentadas y justificadas en un proceso administrativo (Art. 44).

La legislación ecuatoriana establece protecciones claras contra los despidos injustificados, tanto en el sector privado como en el público. Estas protecciones incluyen la obligación de los empleadores de demostrar una causa justificada para el despido, el derecho de los trabajadores a recibir una indemnización adecuada en caso de despido injustificado, y la posibilidad de reinstalación a través de un procedimiento judicial. Estas medidas buscan garantizar la estabilidad laboral y proteger los derechos de los trabajadores en Ecuador.

1.18. Derechos en caso de despido injustificado, relacionado al estado de embarazo y asociado

En Ecuador, la legislación protege especialmente a las mujeres embarazadas y en período de lactancia contra despidos injustificados, asegurando su estabilidad laboral y salvaguardando sus derechos. Tanto el Código del Trabajo como la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) contienen disposiciones que garantizan estas protecciones.

a) Código del Trabajo

La estabilidad laboral de las mujeres embarazadas es uno de los principios esenciales en aras de protegerlas a ellas y erradicar cualquier forma de discriminación en torno a ellas sean en razón de su preñez. La prohibición al respecto comprende incluso las modalidades de despido, en las cuales se establece que solo podrán realizarlo si existiese una causa justificada y con el visto bueno de un juez. Con ello, el estado impide que el hecho de dar a luz pueda privar a las trabajadoras de otros derechos, garantizando la igualdad y la seguridad en el entorno laboral.

Desde la óptica del Código de Trabajo (2005):

> Prohíbe el despido de mujeres trabajadoras durante el embarazo y hasta un año después del parto, salvo que exista una causa justificada y que esta sea comprobada y autorizada por un juez competente. Esta medida busca evitar la discriminación y penalización de las mujeres por su estado de embarazo (Art. 195.1).

Si una trabajadora embarazada es despedida sin justificación, tiene derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneración, además de las indemnizaciones generales por despido injustificado. Además, puede solicitar su reinstalación a través de un proceso judicial, en el cual el juez puede ordenar su retorno al trabajo y el pago de los salarios que dejó de percibir.

b) Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

En ese sentido, la protección laboral para las mujeres embarazadas en el sector público es un sustentable pilar del entramado jurídico para garantizar su estabilidad y derechos. Si bien hay contratos atípicos que no generan, por definición, empleo en el largo término, la ley establece que, en el caso de las trabajadoras embarazadas, su vigencia abarca hasta el final del período de lactancia. Se trata de una medida que fortalece la seguridad laboral y condiciones para un futuro que posibilite la conciliación maternal con la profesional.

En función de la Ley Orgánica de Servicio Público (2010):

> (…) y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará "hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia", de acuerdo con la ley (Art.58).

En el caso de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en Ecuador, se asegura su estabilidad laboral y sus derechos. La legislación laboral del código de trabajo y la LOSEP apunta a proteger, indemnizar y reincorporar a las trabajadoras cuando las despidan por motivos de embarazo.

Villavicencio (2019) aborda:

> (..) la aplicación e interpretación de las normas laborales atinentes a las indemnizaciones y la reinstalación de trabajadores afectados con un despido arbitrario, su tarea resultó puntualizar la importancia de salvaguardar los derechos de los trabajadores y promover la estabilidad laboral a través de medios de reparación eficaces (p. 16).

La indemnización también es necesaria para compensar al empleado por la pérdida injustificada de un lugar de trabajo. Por lo tanto, las indemnizaciones deben ser compensadas o suficientes para cubrir el daño económico y moral que ha sufrido un trabajador. En Ecuador, las indemnizaciones por terminación injustificada reglamentadas por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Así, la doctrina declara que el monto de las indemnizaciones, tiene que ser establecido considerando el puesto, el tiempo de trabajo que realizó el trabajador retirado y el monto del salario que percibió sin compensación.

Dependiendo de Villavicencio (2019):

> Respecto a la reincorporación, el documento manifiesta que es un derecho fundamental para los trabajadores cuyo despido no sea justificado. En efecto, la reincorporación le permite al empleado que ha perdido su empleo recuperarlo, y al empleador, sobre todo, al que ha violado los principios de un derecho justo proscripto, le condiciona a no cometer la misma violación en el futuro. Doctrinalmente, la reincorporación, los procesos judiciales para ello, se caracterizan por ser rápidos y efectivos, proveyendo al trabajador con retornar a un entorno laboral lo más pronto posible y con su salario no pagado durante el período (p. 73).

Por lo tanto, se genera la necesidad de tener un sistema de protección que garantice los derechos laborales de manera sólida y sobre todo que permita obtener al trabajador una indemnización adecuada y la reincorporación a causa de despidos intempestivos. Las medidas que se adopten en promueven el entorno laboral equitativo y justo.

CAPÍTULO II

2. GUÍA DE ESTUDIO DE CASO

La sentencia que se analiza dentro de la presente investigación es la signada con el numero 3-19-JP/20 y acumulados, emitida por la Corte Constitucional, con fecha 5 de agosto de 2020, emitida por los señores jueces Hernán Salgado Pesantes (presidente), Carmen Corral Ponce, Daniela Salazar Marín, Karla Andrade Quevedo, Ramiro Ávila Santamaría (ponente), Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet, Ali Lozada Prado, Hilda Nuques Martínez.

2.1. Antecedentes del caso concreto

A través del desarrollo temporal de los casos acumulados en la Corte, se constata que la acción de protección se consolidó como el recurso esencial en la lucha por la defensa de los derechos constitucionales en Ecuador. El progreso del tiempo de estos casos identifica los patrones de las provisiones de sentencia de parte de las provincias y demuestra la necesidad del recurso de la instancia de justicia constitucional suprema para concordar los criterios y asegurar la protección efectiva.

El 27 de diciembre de 2018, los casos Karina Mercedes Cabrera Viteri y Geoconda Mireya Chicango Villarreal fueron remitidos por las Cortes Provinciales de Azuay y Carchi. El 28 de diciembre de 2018, otro caso, el de Yaneisis Cleger Torres, fue remitido por la Corte de Cotopaxi. La remisión de estas sentencias muestra que la acción de protección no respondía a un solo acontecimiento en un caso específico, sino más bien a la extensión y extensión de la problemática a lo largo de varias jurisdicciones.

El 2 de enero de 2019, la Corte recibió dos casos más: el caso de María Viviana Leguizamón Rodas de la Unidad Judicial de Violencia Doméstica y de Género de Cuenca, y de María Salomé Córdova Viteri de la Sala Multicompetente de Cañar. La remisión de nuevas sentencias en este intervalo de tiempo exitoso muestra que los criterios y los casos de revisión constitucional y propuesta se superponen a varios campos del derecho.

Ese 9 de enero de 2019 hubo nuevas remisiones, comenzando por el caso de Myriam Elizabeth Poveda Naranjo y María Gabriela Román Suárez, provenientes, respectivamente, de Tungurahua y Pichincha, seguidos, el 25 y 29 de enero del mismo año, por los casos de Carla Gabriela de la Torre Vinueza y Carla Michelle Díaz Romero,

confirmando que la tendencia a revisar las acciones de protección condenadas era una constante ascendente durante el año calendario.

Así, en febrero de 2019, se sumaron nuevas sentencias, provenientes de la Sala de lo Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha y de la Sala Especializada de lo Civil del Guayas, ampliando el proceso de revisión a un espectro geográfico aún más variado, y el primer marzo de 2019, el número de acciones de protección condenadas seguía aumentando, con Karen Yomaira Padilla Bernardo, Michelle Gabriela Yugsi Meza y Ana Gabriela Acosta García, así como Erika Alexandra Cabezas González.

El 7 y 12 de marzo hubo nuevas sentencias de los órganos de Zamora y Pichincha, respectivamente, reforzando la idea de que la institución de la acción de protección como un recurso presentado en múltiples instancias judiciales alrededor del país. Finalmente, con la inclusión del caso de Cristina Alexandra Flores Calvopiña el 19 de marzo de 2019 se cerró esa serie de remisiones, demostrando la relevancia de la institución de la Corte Constitucional en términos de interpretación univoca y resguardo de los derechos fundamentales. La situación narrada no solo destaca la importancia de la tan referida acción de protección en Ecuador, sino que, también, refuerza la idea de una necesidad creciente de lograr una unidad interpretativa que facilite una protección efectiva de los derechos fundamentales a través de la jurisdicción constitucional.

La sentencia analiza un total de 18 casos, en los cuales en su momento se emitió una sentencia mediante el planteamiento de una garantía constitucional de forma específica una Acción de protección, en todos estos casos una de las características principales era que las accionantes prestaban sus servicios en el sector público. Estos despidos se llevaron a cabo sin tener en cuenta su situación específica, lo que resultó en un trato desigual en comparación con otros empleados.

Es decir, el empleador no solo ignora la protección especial que la legislación otorga a las mujeres en estas circunstancias, sino que también realizaron acciones que afectaron su derecho a la intimidad y a la salud, tanto de las trabajadoras como de sus hijos e hijas. Además, se constató que las decisiones de despido estaban motivadas por la condición de mujer embarazada en periodo de lactancia, por lo que evidencia una vulneración de derechos y sobre todo contraria al principio de no discriminación.

La Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados (2020) expresa que:

> La ausencia de un procedimiento adecuado para abordar estas situaciones y la falta de los mecanismos Judiciales eficaces para la defensa de sus derechos también fueron fundamentales para que se infringieran los derechos constitucionales de los demandantes y se creara un clima general de desagrado y falta de confianza en el sistema judicial. Dichos hechos prueban que los empleadores han cometido actos u omisiones que dieron lugar a la violación de los derechos previstos en esta Constitución (p. 19)

La sentencia analiza los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral público. La importancia de proteger el derecho al cuidado es fundamental aquí; la protección adicional de los derechos fundamentales en el lugar de trabajo se ha destacado en esta instancia judicial.

Por otro lado, en consecuencia, de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados (2020), se desarrollaron varios aspectos como:

1. **Derechos Laborales**: Determina los derechos de las mujeres en etapa de embarazo y periodo de lactancia, lo cual garantiza el respeto a sus derechos conexos y protección laboral.
2. **Política Pública**: La Corte Constitucional hace énfasis en la importancia de las políticas públicas para promover y garantizar el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, implementando medidas que protejan a la mujer en esa etapa.
3. **Contexto Social y Económico**: el entorno social para las mujeres embarazadas en el campo laboral debe ser adecuado con el fin de garantizar su desarrollo, bienestar y el de su hijo que esta por nacer.
4. **Protección Integral**: dentro de la sentencia se recalca la necesidad de la protección integral dentro del campo laboral, pero también del bienestar familiar y social de las mujeres embarazadas y que se encuentre lactando.

El texto subraya la importancia crítica de garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en lactancia en Ecuador, la protección de estos derechos no es solo una cuestión de justicia laboral. La Corte está, por lo tanto, marcando un camino de equidad de género y un desarrollo más inclusivo, cubriendo un asunto enorme en términos de la realidad económica del país.

2.2. El procedimiento que se llevó a cabo en la Corte Constitucional del Ecuador

La Sentencia No. 3-19-JP/20 (2020), la Corte Constitucional del Ecuador llevó a cabo un proceso que abarcó varias etapas importantes:

Recepción de Casos: La Corte recibió diversas acciones de protección presentadas por trabajadoras que denunciaban despidos injustos y discriminación debido a su estado de embarazo o lactancia. Los casos se enviaron por medio de instancias diferentes, sin embargo, se agruparon para el análisis correspondiente.

Hechos: La Corte analizó los hechos en cada caso y obtuvo un patrón de hechos que violan los derechos. La Corte acudió a los testimonios y pruebas presentados para concluir que las mujeres trabajadoras recibieron un trato desigual en comparación con sus compañeras o colegas.

Análisis de Derechos: La Corte realizó un análisis de los derechos constitucionales y sus violaciones. Principios relacionados con el derecho a la no discriminación, el derecho al trabajo y los preceptos complementarios de la mujer embarazada y en período de lactancia. La motivación se deriva de la Constitución y convenios internacionales sobre derechos humanos.

Determinar la vía adecuada: Luego de este recorrido, la Corte realizó un análisis de los derechos constitucionales y sus violaciones. Además, se desarrollaron los principios relacionados con el derecho a la no discriminación, derecho al trabajo y preceptos complementarios Para la mujer en situación de embarazo y lactancia. La motivación de este punto se deriva de la constitución colombiana y los diversos convenios internacionales sobre derechos humanos.

Emisión de la Sentencia: Por último, el fallo de la Corte ordenó medidas como la reinstalación de las trabajadoras a sus puestos, el pago de salarios y prestaciones adeudadas y la publicación de la sentencia para generar visibilidad en torno a la situación.

Recomendaciones de Política Pública: Se dejaron también recomendaciones de política pública: además de resolver los casos en particular, la Corte dejó planteado que es necesario diseñar políticas públicas y prácticas dentro de las constituyentes que prevengan situaciones de este tipo y protejan los derechos de las mujeres (p.29).

2.3. Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional

De conformidad con la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados (2020) Los problemas indican las preocupaciones de la Corte sobre la protección de los derechos de las mujeres en el contexto laboral y la necesidad de reformas para garantizar su bienestar y equidad, el planteamiento de los mismos es:

- La existencia de un marco normativo que garantice la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral.
- La necesidad de establecer mecanismos efectivos para prevenir y sancionar la discriminación por motivo de embarazo y lactancia en el trabajo.
- La falta de reconocimiento del derecho al cuidado como un derecho fundamental en el ámbito laboral.
- La insuficiencia de la tutela judicial efectiva para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres en estas condiciones.
- Existe la necesidad de adecuar el sistema judicial a la realidad social y las necesidades propias de las mujeres en etapa de embarazo y período de lactancia (p. 16).

La Corte reconoce que el marco legal actual no resguarda adecuadamente los derechos de las mujeres en período de embarazo o lactancia. Aquello resulta crítico puesto a que la ausencia de una normativa específica puede llevar a interpretaciones distintas y, por ende, desproteger hasta a las trabajadoras. En ese sentido, el Estado debe generar un cuerpo legal que no sólo prohíba la discriminación, sino que también promueva medidas activas para el acceso efectivo de las oportunidades.

Además, es importante lo señalado por la Corte acerca de la importancia de contar con mecanismos efectivos para la prevención y sanción de la discriminación. De esta forma, si bien la primera expresión es necesaria para percibir cambios culturales, penalizar a los infractores será una medida demográfica. Es que la existencia de una ley, por más clara que sea, no significa que se aplicará. Por ello, es fundamental la independencia de la institución y su consistencia en la respuesta a los reclamos.

En este sentido, la Corte también destaca la no formalización de un reconocimiento del derecho al cuidado como derecho fundamental ese mecanismo vital y endémico de la vida propia de las mujeres, y más específicamente del trabajo de las mujeres. Al no ser

reconocido, las estrategias débiles y políticas públicas ineficaces pueden ser elaboradas sin profundizar en las necesidades urgentes de las mujeres que trabajan. Por lo tanto, se debe formalizar su existencia y garantizar mecanismos de equilibrio como las licencias maternales y paternales adecuadas y el acceso a servicios de cuidado infantil.

Lo mismo puede decirse de la insuficiencia de la tutela judicial efectiva. Esto es muy serio, porque la justicia es un derecho fundamental. Si las mujeres no pueden hacer cumplir sus derechos, la confianza en el sistema judicial disminuirá. Se debe garantizar un acceso más fácil a la justicia de manera que se animen a preparar demandas: asesoramiento legal, trámites judiciales rápidos y asequibles, etc.

A través de su decisión, la Corte subraya la importancia de ajustar el sistema legal a la realidad de la vida de las mujeres. La interpretación de las normas existentes es la advertencia a las autoridades al exponer la contradicción entre la realidad y la ley. Si no se actúa de esta manera, se corre el riesgo de que la brecha entre las reglas y la vida cotidiana continúe expandiéndose y se formen las condiciones para la violación de los derechos humanos. Todo depende de la capacidad del estado de corregir la política en base a la sociedad cambiante.

Los problemas jurídicos que la Corte Constitucional ha planteado evidencian un amplio espectro de deficiencias en la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Resolver estas cuestiones requiere un enfoque versátil que proporcionaría reformas legislativas alternativas, plena implementación de mecanismos de prevención y sanción, recuperación de derechos fundamentales y garantías de ejecución de mecanismos de resolución de conflictos. De ninguna otra manera en el mundo del trabajo podemos lograr la igualdad de género real y garantizar el bienestar de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Argumento de la Corte Constitucional

En su Sentencia No. 3-19-JP/20, la Corte Constitucional interpreta el derecho al cuidado como un derecho fundamental que se relaciona con otros derechos esenciales. Este es un reconocimiento valioso que resalta la importancia del cuidado para asegurar la dignidad y el bienestar, especialmente en el caso de las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia por maternidad y las mujeres en período de lactancia. Asimismo, el veredicto destaca cómo estos derechos pueden ser violados de una variedad de maneras, destacando la protección individual y la discriminación laboral.

Por su parte, la Corte Constitucional hace hincapié en que la reparación integral no debe residir en la percepción de la mujer afectada, sino en hechos comprobados del daño causado. Eso significa que el daño será subsanado y tendrá relación directa con el mismo. Asimismo, propone los indicadores para medir cómo los derechos se velan y ejercen sobre el cuidado; siendo éste un elemento proactivo para el diseño e implementación de políticas públicas que aseguren este derecho (Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, 2020).

Adicionalmente, insta a la Defensoría del Pueblo la propuesta de un proyecto de reforma a la legislación que incluya el derecho al cuidado con el ánimo de destacar la necesidad de realizar ajustes al sistema legal para asegurar efectivamente este derecho (Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, 2020). Cabe resaltar que personas de los casos revisados ejecutan actividades económicas en condiciones de vulnerabilidad, lo que permite vislumbrar la importancia de que las políticas y fallos judiciales tomen en consideración el contexto específico en el que las mujeres ecuatorianas prestan sus labores.

Además, la Corte Constitucional, mediante los antes expuestos análisis, no solo examina la garantía de los derechos de las mujeres embarazadas y en uso de período de lactancia, sino que también fomenta un cambio estructural en la percepción y ejecución de las políticas públicas. Solo de esta manera se puede lograr una mejora y un mejoramiento en la sociedad igualitaria y justa en la que todos los derechos y garantías sean efectivos para todas las personas.

Teniendo en cuenta los criterios vertidos en los párrafos anteriores, la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados (2020) también expresa:

> la relevancia del derecho al cuidado, considerado un derecho fundamental, derivado de otros derechos, que permite la garantía de la dignidad y bienestar de todas las mujeres, pero en especial de aquellas en estado de embarazo o lactancia, así como las formas como estos pueden ser violados, como la falta de protección laboral y la estigmatización (p. 33).

La Corte ha señalado que la reparación por completo no debe depender solo de la perspectiva de las mujeres involucradas, sino que debe basarse en pruebas objetivas y verificables sobre el daño infligido. Por lo tanto, cualquier compensación debe ser apropiada y proporcionada al sufrimiento. Además, la Corte ha proporcionado indicadores por los cuales se debería medir la práctica del derecho al cuidado y, de

acuerdo con los criterios, el poder ejecutivo debería formular políticas públicas de manera proactiva que cumplan con los requisitos especificados.

Del mismo modo, la Corte Municipal de Nueva York ha instruido a la Defensoría del Pueblo a que presente un proyecto de ley donde el derecho al cuidado en el lugar de trabajo sea incluido en la legislación. Se reconoce que la adaptación del sistema legal es necesaria para proteger el derecho al cuidado de manera efectiva. Por último, a las mujeres trabajadoras vulnerables se les ha adjudicado a ambos casos, lo que dice que es importante enfocar cualquier evidencia de la mujer que vive en Ecuador.

2.4. La reparación integral en el caso

En cuanto a las medidas de reparación de la Corte Constitucional sobre los derechos violados, sobre todo, el derecho al cuidado, es significativo en términos de equidad y restitución de la dignidad de las personas afectadas por las violaciones

- Reparación integral: en todos los casos de violación de los derechos, la Corte ha ordenado servir a las personas con una completa reparación. Se refiere a las compensaciones monetarias y no monetarias asociadas con los agravios. Es decir, las víctimas no solo deben ser compensadas de acuerdo con el daño causado, sino también, tienen derecho a medidas que les devolverían su dignidad.
- Compensación económica: por el daño presentado, las víctimas de violaciones a sus derechos deben recibir un reparo que exprese la mínima compensación económica adecuada al costo del daño. Dicho reparo tiene que medirse en la escala del impacto en la vida de la víctima afectada y los costos profesionales, médicos y otros asociados.
- Medidas de satisfacción: La Corte también mantiene el derecho de ordenar medidas dirigidas a satisfacer a las víctimas. Estas medidas incluirían disculpas públicas, reconocimiento del daño y la desgracia infligida, y garantizan la no repetición de violaciones. Tales medidas son significativas para el restablecimiento adecuado de la dignidad de las víctimas y la aceptación de su dolor.
- La restitución de los derechos: en situaciones en las que se han privado de derechos específicos, la Corte puede obligar a la restitución de estos derechos. Esto puede incluir la disposición de las mujeres despedidas durante o después del

embarazo para regresar a su puesto de trabajo o los servicios no disponibles de cuidar a un recién nacido.

- Acceso completo a la atención médica: ha habido casos en que la Corte ha dictaminado que se garantice el acceso total a la atención para las mujeres embarazadas y las madres lactantes. Esto asegura que ninguna mujer se prive de su derecho a la atención debido a varios obstáculos.
- Formación y capacitación: Un programa de capacitación en derechos de las mujeres, particularmente sobre el derecho a cuidar, puede ser fundado para todos los trabajadores públicos y privados. Esto se hace para educar a las personas que poseen algún tipo de poder sobre la importancia y la necesidad de proteger los derechos que les fueron negados.
- Monitoreo y Evaluación: Se puede ordenar a la Corte de monitorear que mecanismos de monitoreo integral y mecanismos de monitoreo estén disponibles para garantizar una implementación efectiva. tales programas específicos. Esto incluye la supervisión de cualquier institución a la que se le otorgue el deber de restaurar o cualquier lugar que tenga la responsabilidad establecida.
- Reformas legales: en ciertas ocasiones, la Corte ha ordenado promulgar o modificar las leyes para fortalecer el derecho al cuidado. Dichas reformas pueden consistir en crear normas que regulen la conciliación laboral y familiar y abolir la concepción del deber maternidad sin subrayar la participación de ambos progenitores en la educación de los hijos.

Estas reparaciones son esenciales para abordar las violaciones de los derechos y garantizar que las víctimas reciban el apoyo que necesitan para refugiarse. Por lo tanto, al limitar estas medidas, la Corte Constitucional no intenta simplemente reparar el daño cometido en el pasado, sino que también espera prevenir violaciones idénticas en el futuro y trabajar por un mejor futuro para todos. Viendo estas condiciones, el análisis de las medidas de reparación aplicadas por la Corte Constitucional en el área de los derechos, específicamente el derecho al cuidado, tiene sus luces y sombras.

2.5. Viabilidad de las medidas de reparación

En general, a la hora de adoptar un marco integral, la Corte abordó la reparación del daño tanto en términos materiales como inmateriales, lo que fue fundamental, ya que las

violaciones de los derechos no solo causan la pérdida de ingresos y la inversión incurrida, sino también la dignidad y la angustia de las víctimas. También hay que mencionar que este enfoque distingue a la justicia restaurativa, ya que transferir la compensación financiera a la parte lesionada es suficiente.

La satisfacción y el reconocimiento de la culpa son dos instrucciones nuevas en materia de compensación del daño, como se mencionó anteriormente, la parte material sigue siendo muy importante, ya que es necesario indemnizar a las víctimas por las pérdidas personales, y en algunos casos es fundamental: por ejemplo, cuando el empleador despide a la mujer embarazada o promueve la lactancia materna. De cualquier forma, la compensación puede aliviar la responsabilidad financiera y ayudar a la mujer a reintegrarse en la comunidad laboral.

Una forma directa y efectiva de hacer frente a las violaciones de los derechos laborales de las mujeres es reubicar a las mujeres en sus antiguos trabajos. Por un lado, las víctimas restauran su estabilidad económica. Por otro lado, un paso de este tipo envía un mensaje sólido sobre la importancia de otros a respetar los derechos de las trabajadoras.

Otro paso fundamental en la lucha contra la violencia laboral a largo plazo incluye la provisión de instalaciones médicas y la atención suplementaria a mujeres embarazadas y lactantes. Esta iniciativa no solo satisface las necesidades humanas básicas, sino que también ayuda a fortalecer la salud y la felicidad tanto de las madres como de sus hijos.

Áreas que requieren atención

La Corte sostiene que la reparación ha de ser proporcional y específica, sin embargo, podrían surgir problemas si las opiniones subjetivas de las víctimas en cuanto a lo que constituye la reparación pueden ser tenidas en cuenta, inversamente afectar el resultado final. Dado que varias interpretaciones de la verdadera naturaleza de las reparaciones pueden traducirse en diferencias en términos de cómo se llevan a cabo las reparaciones paralelas, el enfoque holístico de la reparación tal como se describe no tiene sentido si se basa en asunciones personales.

Además, la Corte ha afirmado que las medidas de reparación deben implementarse activamente, por más que la Corte tenga la capacidad de definir esta cuestión y otros procedimientos de control, la supervisión laxa podría, por ejemplo, conducir a una implementación insatisfactoria. Deben existir estructuras transparentes con tareas

identificadas y responsabilidades asignadas para garantizar la acción y, de ser necesario, la reevaluación continua.

Sin embargo, cualquier capacitación y sensibilización en derechos de las mujeres y el derecho al cuidado también puede ser inútil si no se acompaña de un cambio cultural. Y en este caso, el cambio en cuestión debe ser continuo, y no una sola vez.

Si bien la Corte pidió reformas legales, la eficiencia de cada acción requerida depende de la voluntad política y la posibilidad de que las instituciones las implementen. Sin un marco legal sólido y un verdadero interés del estado, todas estas medidas siguen siendo una lista de deseos y experimentos qué hacer en papel que no hará ninguna diferencia en la vida de las mujeres afectadas.

Así que las medias de reparación establecidas por la Corte Constitucional son un paso positivo en la dirección de la justicia y salvaguardia de los derechos de las mujeres, especialmente en el marco del derecho al cuidado. Mientras tanto, esta efectividad en la solución de casos particulares está sujeta a una aplicación adecuada y seguimiento constante atentos a las realidades subjetivas de las sobrevivientes. Para que las mismas sean efectivas, es necesaria una dedicación generalizada tanto del Estado y la sociedad con respecta a la garantiza del respeto y salvaguardia de los derechos de las mujeres dentro de todos los ámbitos.

2.6. Análisis crítico de la Sentencia

Dentro del marco constitucional de Ecuador, el caso en cuestión abordado por la Corte Constitucional es de gran importancia ya que permite evaluar las violaciones de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el lugar de trabajo. Los criterios de novedad, complejidad, impacto y creación de precedentes se discuten a continuación.

2.7. Novedad

Este caso ofrece una nueva perspectiva sobre asuntos relacionados con el derecho laboral y los derechos de las mujeres en Ecuador. Las trabajadoras han sido discriminadas y maltratadas a lo largo de toda la historia, especialmente en el período del embarazo y la lactancia. La Corte Constitucional demuestra en su opinión el reconocimiento de esta cuestión y, aún más importante, establece un enfoque integral para su reparación. Es una

noticia significativa debido a la posibilidad de un trato mejor y más justo para las trabajadoras perjudicadas y coincide en gran medida con los enfoques internacionales de los derechos humanos.

2.8. Complejidad

Dicho esto, también queda claro que la complejidad del caso reside en la intersección entre varios derechos fundamentales, a saber, el derecho al trabajo, el derecho a la salud y el mantenimiento de una protección especial a las mujeres. Por lo tanto, afirmo que, en este caso, la corte tiene que observar no solo las violaciones directas a los derechos laborales, sino también las violaciones sociales y económicas que vienen con ellas. Esta complejidad trae consigo la necesidad de un análisis multidimensional más profundo que, a su vez, enriquece el diseño de estudio constitucional ecuatoriano. Fomenta a los juristas y académicos a profundizar a la interacción de los derechos y su aplicación en contextos específicos.

2.9. Impacto

Finalmente, el caso pretende tener un impacto considerable, ya que las decisiones de la Corte Constitucional afectan directamente la vida de las trabajadoras ecuatorianas. Al establecer medidas de reparación y reconocer la importancia del derecho al cuidado, la Corte no solo resuelve varios casos, sino que también afecta el cambio cultural en la forma en que se entienden los derechos laborales y de género. La decisión también tiene un impacto más allá de los casos específicos, ya que puede informar a futuras políticas y decisiones legislativas sobre los derechos de las mujeres.

2.10. Construcción de precedentes

Por tanto, los criterios definidos por la Corte Crean un precedente debido al cual estos criterios pueden ser utilizados por otras mujeres en sus propios casos. Tales hechos fortalecen la jurisprudencia constitucional en Ecuador y apoyan a otras cortes en la medida en que les brindan orientación durante la toma de decisiones relativas.

El caso en cuestión es importante para la realidad constitucional ecuatoriana; la originalidad, la complejidad y las contribuciones significan que este caso es verdaderamente un hito en la protección de los derechos de las mujeres en su empleo. No solo es este caso un avance en general de los derechos humanos en Ecuador, sino que

también sienta las bases que pueden tener un impacto en el futuro del derecho en Ecuador al promover la igualdad y la justicia social. Es decir, la Corte Constitucional una vez más demuestra su compromiso con los derechos fundamentales y sirve como agente del cambio.

2.11. Critica a los argumentos de la Corte Constitucional

En la Sentencia No. 3-19-JP/20, la Corte Constitucional aborda el análisis de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia dentro del ámbito laboral

- Argumentación jurídica de la Corte

La Corte tiene razón al argumentar que los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia son esenciales y, por lo tanto, deben protegerse no solo en general, sino también en el marco del entorno laboral. En otras palabras, mi opinión se basa en diferentes convenios internacionales de derechos humanos y también en la Carta Constitucional de Derechos de la Corte. Sin embargo, para argumentar una mayor profundización de estos derechos y su interacción con otros derechos fundamentales, como el derecho a la salud o la no discriminación, la Corte podría presentar un marco conceptual.

- El Derecho al cuidado

La sentencia establece un nuevo precedente en torno a un aspecto fundamental, el derecho al cuidado. Si bien este derecho es independiente y se deriva de una serie de derechos, este enfoque es crucial, ya que destaca la importancia de la responsabilidad colectiva en el cuidado de los niños, y las políticas públicas deben respaldarlo. Sin embargo, la corte ha pasado por alto cómo este derecho se aplicará realmente, y esto incluye no solo asegurarse de que las personas puedan beneficiarse de él, sino también de que se aseguren recursos y se implementen políticas coherentes.

- Reparación Integral

Por otro lado, está la Corte que sostiene que las mujeres a las que se les han violado los derechos tienen derecho a una reparación total. Esta es una opinión esencial ya que conduce que a la devolución de derechos resarce no se compensa. Aunque se deberían haber proporcionado más guías para la reparación, materialmente esencial cómo se puede deberían hacerlo.

- Impacto en la Legislación y Políticas Públicas

La sentencia podría cambiar la legislación y las políticas públicas en Ecuador y más allá y ha allanado el camino para una mayor protección de los derechos de las mujeres trabajadoras. Aun así, la Corte debería haber resaltado la necesidad de mantener un seguimiento y una revisión de la política para garantizar que las mejoras se lleven a cabo realmente en la vida de las trabajadoras. La falta de supervisión es una debilidad importante en el caso, lo que puede ser un problema para permitir que la sentencia tenga un impacto positivo.

- Impulso de precedentes

Mientras que la Corte sentó claros precedentes sobre cómo los derechos de las mujeres deberían ser salvaguardados, es primordial que esos precedentes sean bien aplicado s en los casos sucesivos de aquí en adelante. La Corte no ganará continuidad con sus decisiones si no ven la luz del día en hechos y vida práctica de las mujeres a menudo demostrados en juicios y sentencias de alto impacto.

Los resultados de la resolución No. 3-19-JP/20 son en su mayoría bien fundamentados y loables de la Corte Constitucional de Ecuador. Sin embargo, es imperativo que algunas áreas se beneficien de más desarrollo, el seguimiento y el monitoreo de tales políticas son clave para su éxito en el futuro. La Corte no solo establece reglas lo hace porque también quiere ser un cambio para la equidad y la justicia para las pobres y humilde mujer mantada por un patrono.

2.12. Métodos de interpretación

Dentro del estudio de la sentencia No. 3-19-JP/20 la Corte Constitucional aplico diferentes enfoques para resolver los problemas jurídicos planteados:

- Métodos Utilizados

Enfoque Interpretativo: La Corte utilizó un enfoque interpretativo que le sirvió para revisar los derechos anteriormente mencionados, de acuerdo con la Constitución Argentina, y varios tratados internacionales. Gracias a la interpretación, la Corte pudo enmarcar los derechos de las mujeres embarazadas, y mujeres en período de lactancia, en el ámbito de los derechos humanos en general, lo que supone que estos grupos vulnerables requieren una protección especial.

Método Comparativo: la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador también presentaba un método comparativo en la medida en que tomaba en consideración las

normativas y jurisprudencias de otros países y organismos internacionales. De esta manera, la corte fundamentaba su fallo en prácticas que ya han sido reconocidas en una escala global, lo que legalizaba su interpretación y aplicación de los derechos.

Análisis Contextual: Por medio de este requerimiento, la Corte análisis el contexto de las condiciones laborales en las que las mujeres trabajan en Ecuador. Dada la situación enmarcada en hechos sistemáticos de discriminación y violaciones laborales, el análisis de la situación es un factor clave para luego tratar a la protección.

Protección de Derechos: El enfoque que la Corte le dio al caso protege los derechos de las mujeres y prioriza a no solamente su reconocimiento como tal, sino que efectiviza a su protección y promoción, el enfoque aplicado fortalece la obligación que tiene el Estado para garantizar condiciones equitativas y justadas en el ámbito laboral.

2.13. Pertinencia de los métodos de interpretación

Dejando de lado las limitaciones identificadas, los métodos utilizados por la Corte en este caso fueron en general apropiados y directamente pertinentes al caso en consideración. Al proporcionar tanto un enfoque interpretativo como un análisis contextual, la Corte pudo abordar satisfactoriamente los diversos interconectados que integran los derechos de las mujeres embarazadas y en lactancia. La Corte también se desempeñó bien al emplear un método de comparación para brindar una base al caso que estaba profundamente enraizada en los estándares internacionales.

Sin embargo, otra forma de argumentar sobre este caso es que la Corte podría haberse beneficiado de un enfoque más proactivo con respecto a la implementación de sus decisiones. Por ejemplo, al comprar el escenario de impacto, incluso hasta el momento de la sentencia, le habría permitido a la Corte no solo hacer declaraciones y recomendaciones, sino también establecer mecanismos a través de los cuales monitorear la efectividad de las políticas públicas influenciado por estas decisiones. Sería una forma segura de garantizar que las recomendaciones se formalicen en implementaciones efectivas en las vidas de las trabajadoras.

Los métodos empleados por la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia No. 3-19-JP/20 2020 fueron adecuados y adecuados para los derechos y el contexto en cuestión. En un nivel amplio, la Corte mejoraría sus decisiones y cada caso agregando un análisis

de impacto que le permita entender cómo se producirá el cambio por parte de la autoridad máxima.

2.14. Solución al caso, propuesta persona

En cuanto a juez constitucional, la manera en que yo abordaría la solución del caso del ámbito en los derechos de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el empleo. Se basaría en una interpretación total de la constitución, los pactos internacionales de los derechos humanos y la realidad social de las mujeres en Ecuador. Se demuestra la manera en que me acercaría a la solución del caso, ofreciéndolo con fundamenta de cada decisión.

- Derechos fundamentales

En primer lugar, es importante indicar que los derechos de las mujeres embarazadas y madres lactantes son derechos fundamentales del humano que necesitan protección. El artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador proporciona el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación por motivos de género, estado civil o salud. La Constitución otorga una base para el desarrollo de la protección especial de los derechos de las mujeres.

- Normas internacionales

En segundo lugar, de ninguna manera es menos importante recordar a los tratados internacionales ratificados por el Ecuador, en particular la CEDAW y el PIDESC. Estos instrumentos apuntan a obligar al Estado como responsable directo de la adopción de medidas tendientes a garantizar la posibilidad de igualdad de oportunidades en el empleo y para prevenir la discriminación en el empleo. En este caso, en relación con las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

- El contexto laboral

Se debe realizar un diagnóstico del contexto laboral. Las mujeres en Ecuador se enfrentan a una cantidad de barreras para el acceso y la permanencia en el empleo, incluido el periodo del embarazo y la lactancia. En este sentido, el diagnóstico de la situación laboral de estas mujeres se justifica perfectamente, identificando las prácticas discriminatorias y condiciones que impiden el derecho al trabajo. Conviene obtener las opiniones de las propias mujeres y exponer datos estadísticos.

- Medidas de protección

El establecimiento de medidas de protección particulares a partir del debido reconocimiento de los derechos y el situacional:

- Prohibición de Despidos: Se establece una prohibición absoluta de despido hacia mujeres embarazadas o madres en periodo de lactancia, salvo en situaciones excepcionales convenientemente justificadas, respecto al cual se garantiza el derecho de tales ciudadanas a la estabilidad laboral.
- Licencias y Permisos: Se garantiza el goce efectivo de la licencia de maternidad y de la lactancia, salvo en los mismos términos en que la trabajadora los dejó.
- Condiciones laborales adecuadas: Se fomentará la política pública en uso laboral razonable para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia para las mujeres, incluyendo horarios e instalaciones de lactancia.
- Medios de supervisión y reparación

Además, establecería mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de estas medidas, también, creará una unidad orgánica de análisis y monitoreo de políticas laborales inclusivas en el seno del Ministerio de Trabajo, a fin de hacer seguimiento y evaluación de la implementación y cumplimiento de políticas e incentivos laborales inclusivos. En lo que se refiere a las violaciones de estos derechos, consideraría a la justicia accesible y efectiva.

En otras palabras, la víctima del daño debe tener la debida garantía de poder presentar su caso a las instancias administrativas y judiciales, para que, una vez finalizado el proceso, obtenga la debida reparación integral.

- Promover la educación y sensibilización

La implementación de programas educativos que ayuden a sensibilizar los temas respecto a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia y sus derechos laborales contribuye a una mejora en su lugar de trabajo e incluso respecto adecuado a sus derechos humanos. Como juez constitucional, mi solución en el caso es el enfoque holístico que reconozca y proteja los derechos de las mujeres embarazadas y que están lactando. Viéndolo desde la interpretación de la constitución y los tratados internacionales, análisis contextual de los lugares de empleo, la protección misma de los derechos, implementación de mecanismos de monitoreo y educación, esto se traduciría en que los derechos sean efectivamente respetados y aplicados en los lugares de trabajo. Los beneficios no son solo para la mujer, sino para todo el país.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El crecimiento de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia es vital en la creencia de condiciones laborales justas y equitativas. Uno de ellos es el derecho al cuidado que se plantea como uno de los pilares para la protección, considerando el marco de medidas para facilitar a las mujeres el cumplimiento de sus roles familiares y laborales sin discriminación. A lo largo de su historia, salvo algunas culturas y sociedades centradas en la igualdad de género, las mujeres han lidiado con la negación de sus derechos fundamentales que influyen en sus vidas, incluido el embarazo. Da cuenta de los instrumentos y marcos normativos nacionales e internacionales que han garantizado las condiciones para que las trabajadoras embarazadas reciban servicios médicos, estabilidad laboral y permisos. Este enfoque da cuenta de asegurar no solo la salud de las mujeres, sino que también se expande sobre los catalizadores de la justicia y el cambio social que empodera a las mujeres en el entorno social y económico.

La sentencia No. 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador es un paso importante hacia la protección eficaz de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia trabajadoras del sector público. La determinación reitera el fuerte cumplimiento de la igualdad en el lugar de trabajo y garantiza que las mujeres trabajadoras puedan ejercer su derecho a ser madres sin temor a la discriminación y represalias. Además, es una decisión judicial que establece un valioso precedente para la protección de los derechos de las mujeres profesionales según los estándares internacionales y enriquece la jurisprudencia ecuatoriana en lo que respecta a la equidad en el empleo y la lucha de género.

Este resultado está en desventaja por la puesta en práctica de la sentencia debido a los problemas de trabajo específicos en lugares. En muchos casos, la falta de presupuesto y el estado de derecho en estas partes pueden limitar la influencia activa acumulada de la declaración en base. La precariedad no solo afecta negativamente el sustento de la mujer: también obstaculiza el total disfrute de los derechos e imposibilita la conversión de la pronunciación legal en un beneficio total.

La sentencia número 3-19-JP/20 manifiesta un firme compromiso con la defensa de los derechos de las mujeres que trabajan en el sector público, centrándose en la prohibición

de dar por terminado injustamente un contrato de trabajo mientras dure la maternidad. En tal contexto, la Corte argumenta que la finalización de contratos de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia contraviene claramente los derechos humanos fundamentales del trabajo y la no discriminación. Por lo tanto, se considera fundamental garantizar reparación justa a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, lo que significa que sus derechos deben ser restaurados de manera completa. Además, el caso presenta un precedente para el futuro, impulsando un cambio cultural y legal que honre el derecho de las mujeres a trabajar.

Recomendaciones

Se trata de que para desarrollar e implementar políticas que permitan proteger eficazmente a las mujeres en situación de vulnerabilidad en el empleo, se debe consolidar una sólida alianza entre las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil. Esto asegurará que se atiendan de manera integral todas las necesidades identificadas en un ámbito laboral y se brinde acceso adecuado a la gestión de los recursos para proteger los derechos de las mujeres. La implementación de los programas y servicios antes mencionados cuenta con la diversidad de partes interesadas no solo para garantizar un lugar de trabajo más justo, sino también para hacer que la solución sea sostenible debido a realidades socioeconómicas definidas.

Debe existir una iniciativa por parte de la Defensoría del Pueblo para integrar efectivamente el derecho al cuidado al entorno laboral. Sin embargo, para asegurarse de que la modificación del sistema legal sea intercambiable, y para asegurarse de que las leyes se conviertan en acciones válidas en apoyo de sus destinatarias, es vital crear un marco legal y regulador, en primer lugar, para evitar la discriminación. Sin embargo, este enfoque no garantiza que a las mujeres se les proporcione un apoyo real durante el embarazo y la lactancia. En consecuencia, estos resultados deben ser monitoreados para modificar las medidas tomadas según la decisión de la Corte Constitucional y asegurar plenamente la capacidad del enfoque.

La investigación sugiere la necesidad de clasificar mecanismos sistemáticos de seguimiento y análisis para monitorear la implementación de las medidas por la sentencia. Del mismo modo, es fundamental realizar evaluaciones regulares del impacto de las disposiciones para identificar oportunidades de mejora y ajustar las políticas según las

variaciones en el entorno laboral. Además, estos sistemas representan insumos significativos tanto para quienes diseñan las políticas como para reforzar la rendición de cuentas de las instituciones encargadas de proteger los derechos de estas trabajadoras.

REFERENCIAS

Asamblea de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Resolución 2200 A (XXI),. Obtenido de Obtenido de: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París: OHCHR.

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. Obtenido de Obtenida de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador . (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de Disponible en: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2001). Ley de Seguro Social. Registro Oficial Suplemento 465. Obtenido de Disponible en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). Ley Orgánica de Empresas Públicas. Registro Oficial Suplemento 48. Obtenido de Disponible en: https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGANICA-DE-EMPRESAS-PUBLICAS.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294. Obtenido de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Registro Oficial Suplemento 483. Obtenido de Disponible en: https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf

Bobbio, N. (2003). Teoría General de la Política . España : Trotta .

Bonilla, H. L., Carrera, E. C., & Soria, Y. L. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. Sociedad & Tecnología, 223–236. doi:https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245

Bosco, E. E. (2020). Discriminación étnico-racial y oportunidades educativas en México. Sociológica (México), 139-180. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732020000300139

Caballero, M. (2019). DERECHSO LABORALES EN LA MATERNIDAD. Quito: Pez.

Cabrera, J. F., & Coronel, M. A. (2024). La acción de protección y la precarización laboral en los contratos de servicios ocasionales. Digital Publisher, 416-427. doi:doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2331

Castañeda, L. M. (2021). Seguridad Jurídica y la Mujer Embarazada: Un Derecho Especial Visto desde la Normativa Venezolana. Revista Científica CIENCIAEDUC. Obtenido de http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/480/4802861026/4802861026.pdf

Castellanos, E. (2020). Aproximación a la metodología de la investigación jurídica. Revista de Facultad de Derecho de Mexico. Obtenido de http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/76261

CEDAW . (2010). Recomendación general Nº 27 sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer .

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Folleto informativo No. 16. Obtenido de Obtenido de: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Constitucion de la Republica del Ecuador . (2008).

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). QUITO .

Corella, Á. S. (2019). La discriminación racial o étnica: marco jurídico, formas y protección. EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad, 35-67. doi:https://doi.org/10.20318/eunomia.2019.4991

Corte Constitucional del Ecuador. (05 de agosto de 2020). Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados. CASO No. 3-19-JP y acumulados.

Cueva, C. d. (2015). Aproximaciones del Derecho Laboral. Chile: Dimas.

Dierenfield, B. (2021). The Civil Rights Movement. Estados Unidos: Routledge.

Guaranga, J. P., & Vargas, S. L. (2023). Principios de igualdad y no discriminación de género en la contratación laboral. Código Científico Revista De Investigación, 102–125. doi:https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n1/110

Gutiérrez, C. M. (2021). La discriminación en una sociedad automatizada: Contribuciones desde América Latina. Revista chilena de derecho y tecnología, 271-307. doi:http://dx.doi.org/10.5354/0719-2584.2021.58793

Hernández Sampieri, R. (2017). Metodología de la investigación. Mexico: Mc Graw Hill.

Huaca, C. G., & Sánchez, X. M. (2019). Evolución normativa del derecho de la mujer a una vida libre de violencia en Ecuador. Boletín Redipe, 127-143. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7528304.pdf

Ibañez, J. G. (2022). Derecho al cuidado: un abordaje desde los derechos (humanos). Oñati Socio-Legal Series, 179–210. doi:10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1231.

León Vásquez, J. (2021). Derechos a la igualdad y no discriminación. Perú: Palestra.

Lucas, L. M. (2022). Políticas públicas contra la violencia de género y los problemas para su implementación: Caso de análisis Guayaquil-Ecuador. La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, 211-244. doi:https://doi.org/10.15257/ehquidad.2022.0008

Marrades, A. (2016). LOS NUEVOS DERECHOS SOCIALES: EL DERECHO AL CUIDADO COMO FUNDAMENTO DEL PACTO CONSTITUCIONAL. Revista de derecho político. Obtenido de https://www.academia.edu/download/70853099/b8d94ce21957306fb8b4a0dd85d5a3b7b3d6.pdf

Martínez, J. M. (2017). De la igualdad formal a la igualdad material : cuestiones previas y problemas a revisar. Dykinson, 55-89. Obtenido de https://www.torrossa.com/en/resources/an/3679674

Milios, G. (2022). El derecho a la no discriminación por motivo de discapacidad. DERECHOS Y LIBERTADES: Revista De Filosofía Del Derecho Y Derechos Humanos, 241-271. doi:https://doi.org/10.20318/dyl.2022.6882

Nacional, A. (2008). Constitución.

ONU MUJERES. (23 de marzo de 2023). Breve historia sobre la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. doi:https://www.unwomen.org/es/noticias/comunicado-de-prensa/2023/03/comunicado-de-prensa-el-dia-internacional-de-la-mujer-centra-la-atencion-en-las-enormes-perdidas-al-pib-y-a-la-innovacion-causadas-por-la-exclusion-de-las-mujeres-del-mundo-digital

Organización de las Naciones Unidas. (2021). Mujeres, violencia e igualdad: Una cuestión de derechos humanos. Perspectivas de la comunicación, 103-125. doi:https://doi.org/10.29105/pgc7.14-6

Palacios, A. (2020). Discapacidad y derecho a la igualdad en tiempos de pandemia. Pensar, 1-14. doi:https://doi.org/10.5020/2317-2150.2020.11906

Plá, A. (1978). Los Principios del Derecho del Trabajo. Depalma.

Reyes, E. E. (2019). Algunas reflexiones críticas sobre el derecho a la igualdad como no discriminación en Chile. Cuestiones Constitucionales, 3-37. doi:https://doi.org/10.22201/iij.24484881e.2019.40.13226

Saba, R. (2016). Más allá de la igualdad formal ante la ley: ¿Qué les debe el Estado a los grupos desventajados? Argentina: Siglo XXI.

Sánchez, A. (2019). Derechos Laborales. Barcelona: Alba.

Sentencia No. 39-18-IN/22, CASO No. 39-18-IN (Corte Constitucional del Ecuador 08 de junio de 2022).

Storini, C. (2014). El concepto de reparación integral y su aplicación en Colombia y Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 134. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5054

Villacis, V. A., & Zurita, A. C. (2023). El despido ineficaz a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, vol.

6, núm. 2, 265-273. Obtenido de
https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778123030

Anexo 1. Formato entrevista

Nombre:

Fecha:

Responda las siguientes preguntas

1. ¿Según tu perspectiva, detalla si el Ministerio de Trabajo dio a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que son servidoras publicas?
2. Según su respuesta anterior, si considera que el Ministerio de Trabajo no ha dado a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, es por desafíos que le impiden ejecutar la sentencia y vulnera los derechos de las mujeres embarazadas?
3. ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo ha implementado medidas para asegurar y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el sector público?
4. ¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación dentro del Ministerio para asegurar el cumplimiento continuo de la sentencia y la normativa relacionada con derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia?
5. ¿Cómo está trabajando el Ministerio de Trabajo con otras instituciones públicas para implementar las reformas legislativas propuestas por la Corte Constitucional en relación a los derechos laborales y de cuidado de estas mujeres?
6. ¿Qué acciones ha llevado el Ministerio para garantizar que sus políticas públicas cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de mujeres en estado de embarazo y lactancia?
7. ¿Desde la implementación de la sentencia, ha observado algún cambio en cuanto a la percepción y trato de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en el sector público en sus países?
8. ¿Qué opiniones o sugerencias tiene sobre el papel del Ministerio de Trabajo en el fortalecimiento de la estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público y cómo podría mejorarse esta protección?

Anexo 2. Entrevista No. 1

Entrevista No. 1: Ing. Abril Carvajal Paulina Gioconda (Asistente de análisis salarial)	
1. ¿Según su perspectiva, detalla si el Ministerio de Trabajo dio a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que son servidoras publicas?	El Ministerio de Trabajo ha establecido un protocolo específico para asegurar la implementación de la sentencia Nro. 3-19-JP/20, que incluye lineamientos claros para la protección de los derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro del sector público.
2. Según su respuesta anterior, si considera que el Ministerio de Trabajo no ha dado a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, es por desafíos que le impiden ejecutar la sentencia y vulnera los derechos de las mujeres embarazadas?	Uno de los desafíos más significativos ha sido la limitación de recursos administrativos y logísticos para llevar a cabo un monitoreo efectivo del cumplimiento de la sentencia. Esto ha dificultado la capacidad del ministerio para asegurar que las disposiciones se implementen adecuadamente en el sector laboral.
3. ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo ha implementado medidas para asegurar y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el sector público?	Hemos implementado sistemas de monitoreo y evaluación periódica de las condiciones laborales de las mujeres en el sector público, con el objetivo de identificar potenciales áreas de mejora y asegurar que las políticas públicas en favor de las madres trabajadoras sean efectivas y se respeten.
4. ¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación dentro del Ministerio para asegurar el cumplimiento continuo de la sentencia y la normativa relacionada con derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia?	Sí, en el Ministerio de Trabajo. Participar, de hecho, un sistema de seguimiento y evaluación del Ministerio a través de inspecciones in situ regulares y auditorías específicas para asegurarse de que las compañías adhieran a la legislación laboral, particularmente los derechos de las mujeres al embarazo y la lactancia.
5. ¿Cómo está trabajando el Ministerio de Trabajo con otras instituciones públicas para implementar las reformas legislativas propuestas por la Corte Constitucional en	Hay una mala coordinación adicional empleándolas entre ciertas directrices para las reformas que tienen que ser seguidas, lo que ha causado confusión en términos operativos. Algunas oficinas del

relación a los derechos laborales y de cuidado de estas mujeres?	Ministerio de Trabajo todavía esperan orientaciones más concretas para poder actuar de manera efectiva.
6. ¿Qué acciones ha llevado el Ministerio para garantizar que sus políticas públicas cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de mujeres en estado de embarazo y lactancia?	Ha implemento un programa integral de actualización de normas en el Ministerio de Trabajo, en colaboración con organismos internacionales, para asegurar de que las políticas se reajusten a los conceptos de la OIT y sus convenios relacionados a los derechos laborales y protección de madres.
7. ¿Desde la implementación de la sentencia, ha observado algún cambio en cuanto a la percepción y trato de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en el sector público en sus países?	Se ha implantado el diálogo activo que permite una mayor apertura cultural en empleadores y empleados, se ha gestado un progreso moderado de aumento en la equidad laboral.
8. ¿Qué opiniones o sugerencias tiene sobre el papel del Ministerio de Trabajo en el fortalecimiento de la estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público y cómo podría mejorarse esta protección?	Sería beneficioso aumentar la conciencia, posible a través de la creación de folletos y campañas de publicidad, de cómo deberían funcionar las regulaciones y las políticas para asegurarse de que el entorno laboral sea inclusivo.

Anexo 3. Entrevista No. 2

Entrevista No. 2: Abg. Amancha Vega Jeanette Catherine (Inspectora de trabajo No. 9)	
1. ¿Según su perspectiva, detalla si el Ministerio de Trabajo dio a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que son servidoras publicas?	La coordinación con la Unidad de Talento Humano de cada entidad pública para garantizar el debido cumplimento de este dictamen, priorizando los derechos y necesidades especiales de este grupo objetivo.
2. Según su respuesta anterior, si considera que el Ministerio de Trabajo no ha dado a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, es por desafíos que le impiden ejecutar la sentencia y vulnera los derechos de las mujeres embarazadas?	Ha ocurrido una consideración resistencia de ciertos empleadores para adecuarse a las nuevas regulaciones impuestas por la sentencia. El ministerio dirigirá más esfuerzos en la creación de conciencia y el entrenamiento de las empresas en sus deberes legales.
3. ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo ha implementado medidas para asegurar y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el sector público?	El Ministerio ha revisado y actualizado las normativas laborales vigentes, reforzando las disposiciones sobre la estabilidad laboral durante el embarazo, licencia de maternidad y lactancia, asegurando que sean coherentes con los estándares internacionales de derechos laborales.
4. ¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación dentro del Ministerio para asegurar el cumplimiento continuo de la sentencia y la normativa relacionada con derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia?	De hecho, contamos con un personal capacitado que trabaja específicamente para monitorear el cumplimiento de las sentencias y las normas de relación con las mujeres embarazadas y en etapa de lactancia en lo que respecta a los derechos legales. El personal también realiza evaluaciones continuas y brinda asesoría técnica a los empleadores para mejorar el cumplimiento de la ley.
5. ¿Cómo está trabajando el Ministerio de Trabajo con otras instituciones públicas para implementar las reformas legislativas propuestas por la Corte Constitucional en relación a los derechos laborales y de cuidado de estas mujeres?	A pesar de los esfuerzos, la resistencia al cambio en algunas instituciones está dificultando el proceso de alineación con las nuevas normativas. Esta resistencia se manifiesta en la demora para adaptar procesos internos a las reformas legislativas.

6. ¿Qué acciones ha llevado el Ministerio para garantizar que sus políticas públicas cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de mujeres en estado de embarazo y lactancia?	Aunque hemos avanzado en la implementación de políticas alineadas con estándares internacionales, reconocemos que aún existen desafíos en la aplicación efectiva de estas normativas en todas las regiones del país.
7. ¿Desde la implementación de la sentencia, ha observado algún cambio en cuanto a la percepción y trato de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en el sector público en sus países?	En ciertas áreas del sector público, todavía no se han realizado ajustes necesarios en infraestructura y logística para apoyar adecuadamente a las trabajadoras embarazadas o lactantes, limitando el impacto positivo de la sentencia.
8. ¿Qué opiniones o sugerencias tiene sobre el papel del Ministerio de Trabajo en el fortalecimiento de la estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público y cómo podría mejorarse esta protección?	Aunque se han establecido regulaciones para proteger a las mujeres embarazadas, a menudo no se aplican de manera consistente. Es crucial que el ministerio mejore la supervisión y responsabilice a las instituciones que no cumplan.

Anexo 4. Entrevista No. 3

Entrevista No. 3: Ing. Arroba García Geovanny Gabriel (Asistente de tecnologías de la información)	
1. ¿Según su perspectiva, detalla si el Ministerio de Trabajo dio a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que son servidoras publicas?	Se ha desarrollado capacitaciones regulares para el personal del sector público, con el objetivo de informar y sensibilizar sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes, conforme a lo señalado en la sentencia
2. Según su respuesta anterior, si considera que el Ministerio de Trabajo no ha dado a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, es por desafíos que le impiden ejecutar la sentencia y vulnera los derechos de las mujeres embarazadas?	Garantizar la divulgación y el acceso a la información sobre los derechos laborales específicos derivados de la sentencia para las mujeres trabajadoras ha representado otro desafío. Se ha trabajado en campañas informativas, pero aún existe una brecha en el alcance total de la población afectada.
3. ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo ha implementado medidas para asegurar y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el sector público?	Nos hemos asociado con organizaciones de derechos de la mujer y otras instituciones para monitorear el cumplimiento de las medidas de protección social y laboral hacia las mujeres embarazadas y lactantes, asegurando un enfoque colaborativo y efectivo.
4. ¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación dentro del Ministerio para asegurar el cumplimiento continuo de la sentencia y la normativa relacionada con derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia?	Algunos de los mecanismos implementados incluyen plataformas digitales a través de las cuales los trabajadores pueden denunciar cualquier incumplimiento. Sin embargo, el personal del Ministerio realiza revisiones periódicas y recibe capacitación en la legislación actualizada para llevar a cabo la supervisión.
5. ¿Cómo está trabajando el Ministerio de Trabajo con otras instituciones públicas para implementar las reformas legislativas propuestas por la Corte Constitucional en relación a los derechos laborales y de cuidado de estas mujeres?	A través de mesas de diálogo en las que han participado diversos sectores que involucran al sector público, a las asociaciones de trabajadores y a los defensores de los derechos laborales, han logrado avanzar significativamente. El modelo de mesa de diálogo ha llevado a

	propuestas concretas para la implementación.
6 ¿Qué acciones ha llevado el Ministerio para garantizar que sus políticas públicas cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de mujeres en estado de embarazo y lactancia?	Fortalecemos las capacitaciones a empleadores y empleados de los derechos de mujeres embarazadas y que dan a luz, lo cual amplía el conocimiento además de garantizar su aplicación correcta.
7. ¿Desde la implementación de la sentencia, ha observado algún cambio en cuanto a la percepción y trato de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en el sector público en sus países?	Se establecieron protocolos más claros sobre cómo abordar problemas relacionados con el embarazo y la lactancia, formando un entorno donde las mujeres trabajadoras se sientan más seguras de expresar sus necesidades sin ser discriminadas.
8. ¿Qué opiniones o sugerencias tiene sobre el papel del Ministerio de Trabajo en el fortalecimiento de la estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público y cómo podría mejorarse esta protección?	Se avanzó significativamente en cuanto a la licencia materna y al espacio en el trabajo y a pesar de esto, el trabajo podría ofrecer programas de capacitación para ayudar a fomentar un ambiente laboral más solidario.

Anexo 5. Entrevista No. 4

Entrevista No. 4: Ing. Basantes Villacís Telmo Rigoberto (Control técnico de servicio público)	
1. ¿Según su perspectiva, detalla si el Ministerio de Trabajo dio a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que son servidoras publicas?	La actualización de las políticas internas de recursos humanos ha sido otra medida tomada, asegurando que las normativas reflejen fielmente las disposiciones de la sentencia para la protección integral de las trabajadoras embarazadas y en lactancia.
2. Según su respuesta anterior, si considera que el Ministerio de Trabajo no ha dado a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, es por desafíos que le impiden ejecutar la sentencia y vulnera los derechos de las mujeres embarazadas?	Otra complicación ha sido las dificultades para coordinar con otras entidades gubernamentales y organizaciones sociales en la implementación de estrategias integrales de protección. En este caso, la colaboración interinstitucional es crucial, pero se convierte en un problema debido a las barreras burocráticas que la caracterizan
3. ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo ha implementado medidas para asegurar y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el sector público?	Como evidencia de los logros en combatir la precarización laboral, se puede citar la activación de una línea directa de atención y denuncia para las mujeres que consideren que puedan ser víctimas, lo que permitiría una rápida y efectiva respuesta por parte del Ministerio para corregir cada caso de violación.
4. ¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación dentro del Ministerio para asegurar el cumplimiento continuo de la sentencia y la normativa relacionada con derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia?	Dentro del Ministerio, proporcionamos herramientas de evaluación continua mediante inspecciones aleatorias y programadas, así como a través de colaboraciones con organizaciones civiles que nos ayudan a identificar posibles violaciones a los derechos laborales, focalizándonos en las mujeres embarazadas y lactantes.
5. ¿Cómo está trabajando el Ministerio de Trabajo con otras instituciones públicas para implementar las reformas legislativas propuestas por la Corte Constitucional en relación a los derechos laborales y de cuidado de estas mujeres?	La falta de presupuesto asignado específicamente para la implementación de estas reformas es un obstáculo significativo. Esto ha limitado la capacidad del Ministerio de Trabajo para trabajar eficazmente con otras

	instituciones en la puesta en marcha de los cambios necesarios.
6. ¿Qué acciones ha llevado el Ministerio para garantizar que sus políticas públicas cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de mujeres en estado de embarazo y lactancia?	Somos conscientes de que, a pesar de los esfuerzos por actualizar las políticas, todavía enfrentamos problemas en la supervisión y cumplimiento efectivo de estas medidas por parte de algunas empresas.
7. ¿Desde la implementación de la sentencia, ha observado algún cambio en cuanto a la percepción y trato de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en el sector público en sus países?	En algunas instituciones persiste la percepción errónea de que las trabajadoras embarazadas son menos productivas, lo que se traduce en ciertas reticencias a promoverlas o asignarles tareas de importancia.
8. ¿Qué opiniones o sugerencias tiene sobre el papel del Ministerio de Trabajo en el fortalecimiento de la estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público y cómo podría mejorarse esta protección?	Muchas mujeres aún sienten inseguridad sobre su estabilidad laboral durante el embarazo debido a prácticas discriminatorias encubiertas. El ministerio debería reforzar las sanciones contra estas prácticas y promover una cultura más equitativa.

Anexo 6. Entrevista No. 5

Entrevista No. 5: Abg. Bermeo Chávez Carolina Cecilia (Inspectora de trabajo No. 4)	
1. ¿Según su perspectiva, detalla si el Ministerio de Trabajo dio a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que son servidoras publicas?	Para asegurar el cumplimiento efectivo, se han implementado mecanismos de monitoreo y evaluación, los cuales permiten seguir de cerca los avances y desafíos en la aplicación de la sentencia dentro del sector público.
2. Según su respuesta anterior, si considera que el Ministerio de Trabajo no ha dado a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, es por desafíos que le impiden ejecutar la sentencia y vulnera los derechos de las mujeres embarazadas?	El reto de realizar cambios en el marco legal vigente para que coincida con los requisitos de la sentencia es un proceso que implica su duración y la necesidad de lograr el consenso político y social, lo que a su vez ralentiza a veces la implementación de medidas concretas que proporcionan seguridad y protección.
3. ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo ha implementado medidas para asegurar y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el sector público?	A fin de evitar el trabajo precario para las mujeres en estos períodos, hemos garantizado la implementación de políticas en cada agencia pública, asegurando la implementación de los derechos de mujeres embarazadas y en período de lactancia, el género igualdad y la importancia del apoyo institucional en estos períodos.
4. ¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación dentro del Ministerio para asegurar el cumplimiento continuo de la sentencia y la normativa relacionada con derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia?	Desarrollamos un protocolo específico de monitoreo de cumplimiento normativo con informes detallados, seguimiento de casos individuales y retroalimentación con empleadores y empleados sobre la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas y lactantes.
5. ¿Cómo está trabajando el Ministerio de Trabajo con otras instituciones públicas para implementar las reformas legislativas propuestas por la Corte Constitucional en relación a los derechos laborales y de cuidado de estas mujeres?	Se han firmado varios convenios interinstitucionales que permiten intercambiar datos e información de manera más eficiente. Este tipo de conventos es esencial para el desarrollo de estrategias factibles y sólidas que garanticen la protección de los derechos de las mujeres en el trabajo.

6. ¿Qué acciones ha llevado el Ministerio para garantizar que sus políticas públicas cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de mujeres en estado de embarazo y lactancia?	El Ministerio ha establecido un sistema de monitoreo y evaluación que nos permite seguir revisando y mejorando nuestras políticas para una protección efectiva de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.
7. ¿Desde la implementación de la sentencia, ha observado algún cambio en cuanto a la percepción y trato de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en el sector público en sus países?	A pesar de los avances legales, todavía enfrentamos desafíos en la implementación práctica de la sentencia, con casos aislados de falta de comprensión o predisposición para hacer cumplir estas disposiciones de manera uniforme.
8. ¿Qué opiniones o sugerencias tiene sobre el papel del Ministerio de Trabajo en el fortalecimiento de la estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público y cómo podría mejorarse esta protección?	La legislación ha mejorado notablemente la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas. Sin embargo, se podría considerar la introducción de esquemas de monitoreo para garantizar que las leyes se aplique efectivamente en todo momento.

Anexo 7. Entrevista No. 6

Entrevista No. 6: Ing. Castelo Barreno Ada Del Rocío (Inspectora de seguridad y salud)	
1. ¿Según tu perspectiva, detalla si el Ministerio de Trabajo dio a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que son servidoras publicas?	Hemos proporcionado facilidades de denuncia a través de plataformas confidenciales para que las trabajadoras combatan cualquier forma de acoso o corrupción a sus derechos según la sentencia, para obtener un entorno de trabajo garantizado.
2. Según su respuesta anterior, si considera que el Ministerio de Trabajo no ha dado a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, es por desafíos que le impiden ejecutar la sentencia y vulnera los derechos de las mujeres embarazadas?	En el ámbito local, existe dificultad en vista que no existen suficientes individuos preparados para hacer cumplir las nuevas normativas. Esto se traduce en mayor esfuerzo de capacitación y entrenamiento de inspectores.
3. ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo ha implementado medidas para asegurar y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el sector público?	Hemos desarrollado varias campañas de sensibilización y capacitación para los empleadores y trabajadores del sector público. Nuestro objetivo es garantizar que se cree un entorno de trabajo inclusivo y sensato de los derechos de las mujeres durante el embarazo, el parto y la lactancia.
4. ¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación dentro del Ministerio para asegurar el cumplimiento continuo de la sentencia y la normativa relacionada con derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia?	A través de una serie de mecanismos, entre ellos la colaboración interinstitucional y la implementación de políticas públicas fortalecidas, el Ministerio asegura un control exhaustivo e integral de las disposiciones legales en cuanto a los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.
5. ¿Cómo está trabajando el Ministerio de Trabajo con otras instituciones públicas para implementar las reformas legislativas propuestas por la Corte Constitucional en relación a los derechos laborales y de cuidado de estas mujeres?	El Ministerio de Trabajo está colaborando estrechamente con el Instituto de Seguridad Social y el Ministerio de Inclusión Económica y Social para asegurar que las reformas legislativas se implementen de manera efectiva. Juntos han establecido comités de trabajo conjuntos para elaborar programas y

	políticas que fortalezcan los derechos laborales de las trabajadoras.
6. ¿Qué acciones ha llevado el Ministerio para garantizar que sus políticas públicas cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de mujeres en estado de embarazo y lactancia?	A pesar de los adelantos logrados, nos encontramos aún en proceso de desarrollar mecanismos más robustos que aseguren la armonización completa de las leyes nacionales con los estándares internacionales en todas las áreas laborales.
7. ¿Desde la implementación de la sentencia, ha observado algún cambio en cuanto a la percepción y trato de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en el sector público en sus países?	Ha aumentado la capacitación de los directivos en cuanto a la normativa laboral relacionada con la maternidad, lo que ha fortalecido el compromiso de garantizar condiciones laborales justas para las trabajadoras afectadas.
8. ¿Qué opiniones o sugerencias tiene sobre el papel del Ministerio de Trabajo en el fortalecimiento de la estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público y cómo podría mejorarse esta protección?	Algunas políticas aún no son suficientemente fuertes para abordar las necesidades de las mujeres lactantes. Es importante que el ministerio trabaje en desarrollar políticas más integrales que aborden este vacío.

Anexo 8. Entrevista No. 7

Entrevista No. 7: Abg. Chávez Villacrés Sandra Paola (Juez de coactivas)	
1. ¿Según su perspectiva, detalla si el Ministerio de Trabajo dio a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que son servidoras publicas?	El Ministerio ha reforzado la colaboración interinstitucional con otras entidades públicas para asegurar una implementación homogénea de la sentencia en todos los organismos del sector público.
2. Según su respuesta anterior, si considera que el Ministerio de Trabajo no ha dado a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, es por desafíos que le impiden ejecutar la sentencia y vulnera los derechos de las mujeres embarazadas?	Una tarea difícil en la que hemos venido trabajando ha sido enfrentar las desigualdades estructurales y culturales que siguen manifestándose en el mercado laboral femenino. Hemos aumentado la rendición de cuentas a través de políticas que no solo aplican la sentencia, sino que también abordan las profundas transformaciones socioculturales que necesitan un cambio para llegar a la equidad.
3. ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo ha implementado medidas para asegurar y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el sector público?	Hemos fortalecido los mecanismos de inspección y supervisión laboral, con visitas periódicas y supervisiones detalladas, para verificar el cumplimiento de las normativas sobre protección laboral a la mujer en embarazo, maternidad y lactancia por parte de las entidades públicas.
4. ¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación dentro del Ministerio para asegurar el cumplimiento continuo de la sentencia y la normativa relacionada con derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia?	Contamos con un sistema robusto que incluye la recolección y análisis de datos, lo cual nos permite identificar tendencias o áreas problemáticas en la protección de los derechos laborales de las mujeres en situación de embarazo y lactancia, para luego intervenir de manera oportuna y efectiva.
5. ¿Cómo está trabajando el Ministerio de Trabajo con otras instituciones públicas para implementar las reformas legislativas propuestas por la Corte Constitucional en	Actualmente, se han firmado varios convenios interinstitucionales que están permitiendo un intercambio de datos e información más eficiente. Estos

relación a los derechos laborales y de cuidado de estas mujeres?	convenios son fundamentales para desarrollar estrategias sólidas y aplicables que garanticen la protección de los derechos laborales de las mujeres.
6. ¿Qué acciones ha llevado el Ministerio para garantizar que sus políticas públicas cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de mujeres en estado de embarazo y lactancia?	La colaboración con agencias internacionales ha sido fundamental para ajustar nuestras políticas públicas, permitiéndonos adoptar buenas prácticas internacionales que favorezcan un ambiente laboral seguro y justo para las mujeres embarazadas y lactantes.
7. ¿Desde la implementación de la sentencia, ha observado algún cambio en cuanto a la percepción y trato de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en el sector público en sus países?	Existe una mayor concienciación sobre los derechos de las trabajadoras en estas condiciones, lo que ha llevado a instituciones a adoptar políticas más amigables y ofrecer mejores facilidades, como habilitar espacios adecuados para la lactancia.
8. ¿Qué opiniones o sugerencias tiene sobre el papel del Ministerio de Trabajo en el fortalecimiento de la estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público y cómo podría mejorarse esta protección?	Existen medidas claras que protegen a las mujeres durante y después del embarazo en el sector público. Aun así, optimizar la formación de los empleadores sobre estas medidas podría llevar a un ambiente mejor aplicado y menos discriminatorio.

Anexo 9. Entrevista No. 8

Entrevista No. 8: Abg. Chimborazo Safla Nancy Verónica (Inspectora de trabajo No. 5)	
1. ¿Según su perspectiva, detalla si el Ministerio de Trabajo dio a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que son servidoras publicas?	Se han elaborado guías prácticas para los empleadores y empleados del sector público, detallando sus derechos y responsabilidades con relación a la protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, en el marco de la sentencia Nro. 3-19-JP/20.
2. Según su respuesta anterior, si considera que el Ministerio de Trabajo no ha dado a conocer la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, es por desafíos que le impiden ejecutar la sentencia y vulnera los derechos de las mujeres embarazadas?	Que tan bien se puede medir el impacto y la eficacia de las medidas y regulaciones de seguimiento puede ser un oscilador clave para establecer si las acciones ministeriales están realmente contribuyendo a la mejora de la protección y la estabilidad laboral para las mujeres afectadas.
3. ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo ha implementado medidas para asegurar y garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y en periodo de lactancia en el sector público?	El ministerio de trabajo introdujo regulaciones estrictas que prohíben a los empleadores en el sector privado pública discriminación y precariedad hacia las mujeres empleadas mientras estén embarazadas en licencia de maternidad después del parto en período de lactancia.
4. ¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación dentro del Ministerio para asegurar el cumplimiento continuo de la sentencia y la normativa relacionada con derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia?	Los mecanismos de seguimiento y evaluación tienen un enfoque multidimensional, donde no solo se verifican aspectos legales, sino también se promueve la sensibilización empresarial respecto a la importancia de proteger los derechos de las trabajadoras embarazadas y lactantes, asegurando un entorno laboral seguro y equitativo.
5. ¿Cómo está trabajando el Ministerio de Trabajo con otras instituciones públicas para implementar las reformas legislativas propuestas por la Corte Constitucional en relación a los derechos laborales y de cuidado de estas mujeres?	Aunque hay intención de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones, hasta ahora la implementación práctica de las reformas ha sido lenta. Existen problemas de coordinación que están retrasando el avance en el cumplimiento de los nuevos

	derechos laborales propuestos por la Corte Constitucional.
6. ¿Qué acciones ha llevado el Ministerio para garantizar que sus políticas públicas cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección de mujeres en estado de embarazo y lactancia?	Hemos identificado que, aunque las políticas existen, la falta de recursos y personal en algunas áreas hace que la implementación efectiva y el monitoreo constante sean un reto pendiente que debemos mejorar.
7. ¿Desde la implementación de la sentencia, ha observado algún cambio en cuanto a la percepción y trato de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en el sector público en sus países?	Desde la implementación de la sentencia, hemos observado una mejora significativa en el respeto y apoyo hacia las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, promoviendo un ambiente laboral más inclusivo y empático en el sector público.
8. ¿Qué opiniones o sugerencias tiene sobre el papel del Ministerio de Trabajo en el fortalecimiento de la estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público y cómo podría mejorarse esta protección?	La falta de recursos destinados para vigilar el cumplimiento de las leyes representa un desafío. Aumentar el financiamiento y recursos humanos del ministerio podría mejorar significativamente la aplicación de las protecciones laborales actuales.

Anexo 10. Hoja ruta de entrevistas

HOJA DE RUTA DE ENTREVISTAS, TEMA LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRASTE CON LA ESTABILIDAD REFORZADA DE MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y ASOCIADO, ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 3-19-JP/20 Y ACUMULADOS, EMITIDA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL

NOMBRES Y APELLIDOS	NRO. CEDULA	CARGO	FIRMA
Claudia Paola Chávez	060347366-1	Jueza de Garantías	
Verónica Ordóñez Sotta	180415086-4	Inspectora de Trabajo	
Carolina Cecilia Jaramillo Cuenca	180298633-0	Inspectora de Trabajo	
Ada del Pilar Castelo Jaramillo	060280364-1	Especialista SST	
Paulina Abril P.	180357072-8	Psic. Prof. Sabio	
Segundo Adriano Vallejo Ortega	180402587-5	Asesor Jurídico	
Jeovanny Gabriel Arroba García	0804135046	TICS	