



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898473*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: VIII Número: 1 Artículo no.:43 Período: 1 de Septiembre al 31 de diciembre, 2020**

**TÍTULO:** La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador.

**AUTORES:**

1. Máster. Maritza Elizabeth Ochoa Ochoa.
2. Abog. Giancarlo Morales Guevara.

**RESUMEN:** Esta investigación hace referencia sobre los Derechos laborales de la Mujer embarazada, siendo derechos fundamentales reconocidos en la Constitución y Tratados Internacionales Ratificados por el Ecuador; el objetivo planteado fue analizar las sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Ecuador en dos casos específicos en los cuales se evidenció la vulneración al derecho al trabajo en dependencias del sector público, debido a la falta de aplicabilidad de las normas por parte de los operadores de justicia en primera instancia.

**PALABRAS CLAVES:** mujer embarazada, discriminación laboral, derecho al trabajo, derechos laborales de la mujer, derechos constitucionales.

**TITLE:** The pregnant woman and its labor rights in Ecuador.

**AUTHORS:**

1. Máster. Maritza Elizabeth Ochoa Ochoa.
2. Abog. Giancarlo Morales Guevara.

**ABSTRACT:** This research refers to the labor rights of pregnant women, being fundamental rights recognized in the Constitution and International Treaties Ratified by Ecuador; the stated objective was to analyze the judgments issued by the Constitutional Court of Ecuador in two specific cases in which the violation of the right to work in public sector dependencies was evidenced, due to the lack of applicability of the regulations by the operators of justice in the first instance.

**KEY WORDS:** woman pregnant, labor discrimination, right to work, women's labor rights, constitutional rights.

## **INTRODUCCIÓN.**

Este trabajo analiza los derechos laborales de la mujer embarazada, identificando los derechos que tiene la mujer en el periodo de maternidad, como la licencia de maternidad y de lactancia, derechos fundamentales que salvaguardan la vida de la mujer y del nasciturus, antes y después del parto. De la misma manera, se identifican las teorías que influyen en la contratación laboral de la población femenina, teorías que por años fueron alimentadas por el poder económico en razón de la maximización de ganancias.

La importancia del presente trabajo de investigación radica en la sistemática vulneración de los derechos fundamentales de la mujer, que históricamente han sido excluidas en diferentes ámbitos dentro de la sociedad, afectando así su integridad física, emocional, y en ciertos casos, familiar. Uno de los entornos más vulnerados de la mujer, es el laboral, por cuestiones culturales, en los que mantiene una discriminación estructural, por falta de igualdad en cuanto a salarios, acceso, permanencia de las mujeres en trabajos dignos, frente a los hombres. A esto se suma también, que por el hecho del embarazo de la mujer, no recibe un trato justo y es hasta rechazada en el mercado laboral, a pesar de que la Constitución de la República del Ecuador (CRE) protege de manera

especial estos derechos, se siguen manteniendo los abusos por parte de los empleadores tanto en el ámbito público como privado.

En este estudio se realiza el análisis de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador, en las cuales se identificó vulneración de derechos por los tribunales y juzgados de primera instancia, evidenciando falta de análisis por parte de los Tribunales de las Cortes provinciales, frente a ello las personas afectadas, interpusieron acciones constitucionales para que la Corte Constitucional subsane la vulneración de derechos laborales identificados.

## **DESARROLLO.**

Los resultados que se presentan en este artículo son producto de una investigación sobre los derechos laborales de la mujer embarazada en el Ecuador, un país consolidado como un Estado constitucional de derechos y justicia social y reconoce a la mujer embarazada como un grupo de atención prioritaria. Para ello, se ha realizado una investigación dogmática jurídica, en la que se analiza la normativa nacional e internacional que protege los derechos fundamentales relacionados al ámbito laboral de la mujer embarazada, se efectuó un análisis de fuentes bibliográficas y documentales actuales a nivel nacional e internacional, y se estudiaron sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador, con lo cual, se pudo obtener información relevante sobre el reconocimiento de los derechos y la forma de aplicar las normas por parte de los operadores de justicia.

### **Derecho al trabajo.**

Durante décadas, el trabajo ha sido la herramienta de supervivencia, que ha permitido la evolución del ser humano y de las agrupaciones sociales. En Grecia, según lo señaló Demócrito, “la fatiga es más dulce que la ociosidad para el hombre que gana por sí aquello por lo que se afana o para aquel

que sabe que podrá utilizarlo” (Spiegel, 1971, p. 18). Desde aquella época, el trabajo fue considerado como un valor del ser humano.

Las actividades laborales se han desarrollado desde la época primitiva, que inicialmente se dedicaban a la caza, pesca y recolección de frutos, hasta llegar a la industrialización. El trabajo se “constituye como medio normal de subvenir a las necesidades de la vida... toda persona ha de tener derecho a trabajar” (Osorio, 1974, p. 298 -299). Sin duda, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, ha ido evolucionando, pues en inicios autores mercantilistas señalaban que los trabajadores debían ganar un salario regulado y que sea utilizado para los gastos necesarios para la subsistencia, con el paso de los años y gracias a las grandes luchas por los derechos de empleo, se han enfocado en la búsqueda de la igualdad y no discriminación, basados en principios establecidos en los derechos humanos, pues este derecho es considerado como fundamental, ya que es parte inherente de la dignidad humana.

### **La Mujer en el Trabajo.**

Históricamente, la mujer ha sido víctima de innumerables abusos por parte de la sociedad, ya que se ha considerado como un grupo vulnerable y diferente frente a la población masculina, ha sido rezagada en la participación política, laboral y económica.

Uno de los factores que marcó el tema de la distribución de tareas fue el patriarcado<sup>1</sup>, desde el inicio de la humanidad, al considerar la superioridad del hombre frente a la mujer, según lo señala Gargallo (2012), “la cultura masculina es hegemónica... y su exaltación de los valores de la superioridad de los hombres sobre las mujeres que lo convierten en un sistema multifacético de discriminación social de las mujeres y androcentrismo cultural” (p. 168).

---

<sup>1</sup>Régimen o Sistema Patriarcal, es un tipo de organización social donde el hombre es la autoridad, teniendo como idea la superioridad del hombre hacia la mujer y el rol de esta última queda a disposición del poder masculino.

Producto de la cultura, se concebía a la mujer como el sexo débil, tanto en su personalidad como en la apariencia física, por lo que se la encasilló únicamente en el trabajo del hogar, al cual, se lo ha considerado dentro del ámbito económico como no productivo.

Fue en el año de 1930, donde se dio el primer paso, pequeño pero fundamental, en la lucha contra la discriminación laboral, la contratación de mujeres por parte de las industrias, eso sí, con salarios bajos, pero este fue el comienzo para la formación de los grupos de mujeres asalariadas que lucharían por sus derechos. Debido a la precariedad laboral que sufría la mano de obra masculina, factor determinante en la segunda guerra mundial, en el cual se dio paso a la contratación de mujeres en las fábricas, mientras los hombres se encontraban en el pacífico, debilitando las fuerzas del Imperio de Japón. Años más tarde, Estados Unidos se consolidaba como potencia económica mundial, logrando concentración de industrias o empresas, las cuales se sostenían con mano de obra femenina y masculina.

### **La Mujer en estado de gestación.**

Por la naturaleza de la mujer, a una determinada edad, su organismo se hace viable para el proceso de reproducción, en el cual biológicamente mediante la unión de dos células, una femenina y otra masculina, ocurre la fecundación y por ende comienza el proceso de gestación, es entonces, que a partir de ese momento el embrión se introduce en el vientre de la mujer hasta que llegue el momento de parto.

En este contexto, se observa que la etapa de gestación comprende de 38 a 42 semanas, es en este periodo, donde se forma la vida. Cabe mencionar, que en el primer trimestre de embarazo existe riesgo en el embarazo, ya que es la etapa en la que el embrión comienza su desarrollo, y por ende, se aumentan la probabilidad de que ocurra una muerte natural. Esta situación, da paso a que la mujer en estado de gravidez sea protegida de manera especial por el Estado y Organismos Internacionales,

ya que, su salud y el del *nasciturus*<sup>2</sup> pueden ser afectados por factores externos. Las mujeres en estado de gestación tienen limitantes para el desarrollo normal y cotidiano de su vida, puesto que se ve afectada por el mismo hecho del embarazo, adicional a ello se evidencia cierto tipo de discriminación social, laboral, educativo, por considerar que la mujer embarazada no puede desempeñarse eficientemente en diversas actividades.

En el ámbito laboral, se aplican varias teorías discriminatorias al momento de contratar mano de obra y según el medio y contexto nacional, se aplica una discriminación por género y por gusto, dando preferencia a la mano de obra masculina. A lo largo de los años diferentes tratadistas han manifestado teorías discriminatorias hacia las mujeres, las cuales tienen que ver con la eficiencia del capital humano, costos y productividad.

### **El rol de la mujer en el desarrollo.**

El rol de la mujer en la sociedad ha estado ligado al trabajo doméstico, al cuidado del marido y de los hijos, la mujer era sometida a las disposiciones del padre de familia o cabeza del hogar, quien se encargaba de llevar el sustento para la supervivencia de la familia. En el ámbito educativo, la formación que se daba a las mujeres en las primeras civilizaciones era nula, ya que desde pequeñas se les enseñaba actividades como, el bordado, tejido, artes culinarias, que más adelante le servirían cuando forme su familia, es decir que se formaba a las amas de casa con actividades netamente domésticas. Esta distribución de actividades perdura hasta la fecha, se considera que la mujer es la que debe cuidar del hogar y encargarse de las actividades domésticas, lo que supone un estado de bienestar para la familia, ya que mantiene un patrón o modelo de familia correcta; sin embargo, la mujer que se ha insertado en el ámbito educativo, o laboral, además de sus actividades dentro del hogar, tiene que realizar otras actividades porque la sociedad y aspectos económicos, obligan que la

---

<sup>2</sup>Nasciturus, persona antes de nacer, mientras permanece en el claustro materno.

mujer aporte económicamente al hogar, asimismo las madres solteras, deben buscar las alternativas viables obtener el sustento económico para su familia.

El acceso de la mujer en la educación ha incidido directamente en su vinculación al mercado laboral, ya que al adquirir competencias específicas tiene mayor oportunidad para desenvolverse en diferentes ámbitos laborales; no obstante, los movimientos femeninos han fomentado diversas luchas que la sociedad ha nombrado como feministas, con la finalidad de buscar la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres y así eliminar todo tipo de discriminación.

### **Discriminación laboral hacia la mujer.**

En el mercado laboral, debido a los valores y costumbres del contexto, ha existido un elevado grado de discriminación laboral hacia la mujer, según lo señala Castro (2001), la discriminación es “la distinción, exclusión o preferencia que se da en entornos laborales, con base a criterios irracionales o injustificados, cuyo efecto sea el de alterar la igualdad de trato en el empleo” (p. 7).

La discriminación por género, como lo señala Espino y Sauval (2016) se refiere a las “restricciones intrínsecas relacionadas a los valores culturales y las normas que rigen en la sociedad, las que se producen y reproducen en el mercado, los empleos “femeninos” se asocian a ramas de actividad más desprotegidas y con menores salarios” (p. 327).

Adicional a esto, se suma la discriminación salarial, y en Ecuador, según Benítez y Espinoza (2018), “en diciembre de 2016 el ingreso laboral promedio de las mujeres fue de \$287,18 mientras que el de los hombres fue de \$367,7 lo que representa una relación del primero con el segundo de aproximadamente el 78%. Esto permite vislumbrar que la problemática de la discriminación por género no está todavía resuelta”(p. 1).

La mujer percibe un menor salario frente al hombre, lo cual se traduce en una discriminación económica, entendiéndola según Romero (2017) como, “la asignación de recursos con base a

características superficiales, afecta la remuneración de las personas porque no hay concordancia entre los ingresos y su productividad, lo que se traduce en una falla de mercado” (p. 1).

En el Estado ecuatoriano, la discriminación laboral hacia la mujer es estructural, se evidencia desigualdad en el mercado laboral, ya que, es más difícil para la mujer acceder a un empleo digno, bien remunerado, y sobre todo a mantener la estabilidad laboral, más aún, si es una mujer embarazada ya que por su propia condición biológica y de reproducción, las empresas prefieren contratar mano de obra masculina con base a la teoría de la productividad, considerando que la mano de obra de la mujer embarazada se constituye en un gasto por las licencias, que por ley le corresponden por parto, postparto y lactancia, a diferencia del hombre, es por ello que se considera que el hombre será más productivo.

Es innegable, que esta problemática, tiene estrecha relación con las políticas económicas que se desarrollan en el mercado laboral, y se aplican teorías de discriminación laboral que, para el caso de la mujer son económicas y no económicas como veremos en el siguiente cuadro:

<b>Teorías</b>	<b>Autor</b>	<b>Postulados</b>
<b>Discriminación por gusto (<i>taste-based</i>)<sup>3</sup></b>	Gary Becker 1971	Existencia de un grupo mayoritario (hombres) y minoritario (mujeres) quienes reciben un trato inferior, menor salario en relación al otro grupo. Este tipo de discriminación se basa en el gusto de los empleadores en los cuales es latente la existencia de prejuicios sobre los grupos minoritarios.
<b>Teoría Marxista-feminista<sup>4</sup></b>	Sacks, 1979; Einsenstein, 1979; Vogel, 1983 y Hartmann 1984	Esta teoría señala que la producción que genera beneficios tradicionalmente es la masculina, pero se cuenta cada vez más con mano de obra femenina. La mano de obra dedicada a las labores no productivas como las domésticas les corresponden a las mujeres, sin embargo, las mujeres, adicional a los trabajos en casas se insertan en el mercado laboral, aunque perciban

<sup>3</sup>Como se cita en (Goedder, 2014).

<sup>4</sup>Como se cita en (Saltzman, 1992).



		<p>menores ingresos.</p> <p>Que el hombre tenga un mejor salario genera dependencia de la mujer lo cual incide en la estabilidad de la familia y la sociedad.</p> <p>Esta teoría describe que existe opresión de la mujer y que hay explotación económica, el trato y las oportunidades son inequitativas.</p>
--	--	--

**Cuadro No. 1: Teorías de discriminación Laboral. Elaboración: Los Autores.**

En cuanto a las teorías analizadas sobre la discriminación a la mujer, en Ecuador, la contratación de mano de obra femenina sigue sesgada por prejuicios, percepciones que se mantienen con el enfoque de la productividad, aunque la norma legal ampara los derechos de las mujeres, sin embargo, patrones culturales y resistencias al cambio siguen efectivizando un trato discriminatorio hacia la mujer.

#### **Normativa que protege los derechos de la mujer gestante.**

En primera instancia, de manera breve se analizan los Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en la Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en el 1919, se dan las primeras concepciones de la protección de los derechos laborales en el periodo de maternidad, de esta manera se determinaron las normas que establecían la igualdad entre hombres y mujeres.

Dentro de los objetivos de la Organización Internacional de Trabajo se menciona: “los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo”<sup>5</sup>. En este contexto se identifica la importancia de la OIT en el ámbito internacional, ya que protege los derechos esenciales de los trabajadores y las trabajadoras, promoviendo la igualdad entre las masas laborales con un salario justo en relación a la carga laboral, dejando de lado las actitudes discriminatorias hacia la población femenina, reconociendo su capacidad, aun cuando esté

<sup>5</sup> Tomado de OIT, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm> (consultado en abril 2019).

en periodo de maternidad, en este contexto se identifican los siguiente documentos que protegen los derechos de la mujer embarazo según lo vemos en el siguiente cuadro:

**Cuadro No. 2: Convenios de la OIT.**

<b>Año</b>	<b>Convenio</b>	<b>Observación</b>	<b>Ratificado por Ecuador</b>
1951	100	Art. 2: igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	Sí
1958	111	Art. 2: , la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.	Si
1981	156	Art. 3: Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.	Si
2000	183	Protección de la maternidad, en este convenio se garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada, la no discriminación, las licencias por cuestiones del embarazo, parto, lactancia.	No

Tomado de: Erazo, S. et. al (2019).

La finalidad de estos convenios se orienta en la protección de los derechos reproductivos de la mujer con el enfoque pro-vida, y dentro de la legislación ecuatoriana, considerando que Ecuador se constituye como un Estado constitucional de derechos y justicia social se garantizan los derechos y se cuenta con un marco normativo que deriva de la Carta Magna en la cual, se determina que las mujeres embarazadas son parte de los grupos de atención prioritaria según el Art. 35, asimismo, el Estado, ha desarrollado normativa interna para garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y proteger también al *nasciturus*.

**Cuadro No. 3: Derechos de la mujer embarazada en la Constitución de la República del Ecuador.**

<b>Artículos</b>	<b>Derechos</b>
10 - 11	Igualdad de todas las personas ante la Ley No discriminación
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
43	El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.
70	El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.
324	El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la propiedad y en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal.
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.
332.	El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.
333	Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento 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.
334	El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá: .....2. Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción.

**Elaboración:** Los autores.

Nuevamente, se observa la protección que tiene la mujer en estado de gravidez, y de forma clara manifiesta, que no se la puede discriminar por su embarazo en el campo laboral, precautelando la salud de la mujer durante el embarazo, parto y posparto lo que configura una atención especial, por su condición de doble vulnerabilidad, así mismo señala otros derechos esenciales dentro del periodo de maternidad, como son las licencias por parto, postparto y lactancia, ya que se constituyen, de vital importancia para el desarrollo integral del niño.

Por otra parte, en cuanto a legislación específica en el ámbito laboral, se cuenta con el Código de Trabajo aplicado el ámbito privado y la Ley Orgánica de Servicio Público en el ámbito público, que regulan las relaciones laborales de los trabajadores tanto públicos como privados, según sea el caso dentro del Estado.

#### **Cuadro No. 4. Derechos de la mujer gestante en el sector Privado y Público.**

<b>Licencias</b>	<b>Código de Trabajo (CT)</b>	<b>Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)</b>
Licencia por parto y post parto	Art. 92: La mujer debe contar con su remuneración íntegra dos semanas antes del parto y seis semanas después del parto.	Art. 27: Licencia con remuneración: por maternidad, de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo, ... Se justifica la ausencia al trabajo con el certificado médico legalizado.
Licencia nacimientos múltiples	Art. 152: Licencia remunerada por el nacimiento del hijo de 12 semanas, cuando son nacimientos múltiples se suman 10 días adicionales. - Se justifica la ausencia al trabajo con la presentación del certificado médico respectivo. Art. ...Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña (...). Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.	Art. 27: ... si es nacimiento múltiple se suman diez días adicionales.

Licencia tratamiento de hijos/as con enfermedades degenerativas	Art. .... Se concede licencia de hasta 25 días con sueldo a la madre o padre en el caso de tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.	Art. 27... Licencia hasta 25 días para casos de hijos hospitalizados o con patologías degenerativas.
Seguridad Laboral	Art. 153: ...se prohíbe terminar el contrato de la mujer embarazada y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas.	Art. 58: ... para el caso de los contratos ocasionales para la mujer embarazada se le renovará el contrato por una vez más hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.
Licencia por lactancia	Art. 155.... Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.	Art. 33: Permiso por 12 meses para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

**Elaboración:** Los autores. **Fuente:** Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servidor Público.

En ambos casos, se protege a la mujer en la maternidad, donde se exponen normas claras y en caso de incumplimiento acarrea una sanción que económica al empleador que vulnere estos derechos constitucionales. De esta manera, se puede observar claramente como el Ecuador ha ratificado la mayoría de los derechos que tienen las mujeres en el periodo de maternidad, como por ejemplo la igualdad en la remuneración entre en hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, y, el Estado tiene en la obligación de crear políticas públicas que promuevan y garanticen los derechos de las trabajadoras en estado de gravidez.

### **Análisis de sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador (CCE)<sup>6</sup>.**

Para el estudio de casos, se han considerado dos sentencias emitidas por la CCE.

#### **Sentencia N° 258-15- SEP-CC.**

---

<sup>6</sup> Máximo órgano de control, interpretación y administración de justicia constitucional en el Ecuador.

La accionante presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia emitida en una acción de protección dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

La accionante argumenta que la destituyeron del cargo que desempeñaba por más de tres años consecutivos, además que tiene discapacidad del 50% según lo determina el carné del CONADIS<sup>7</sup> y se encontraba en estado de gestación, por lo tanto sufre una doble vulneración al no respetar su condición de discapacidad y de embarazo violando sus derechos sin argumento alguno. Los fundamentos de derecho en los cuales argumenta la vulneración de su derecho al trabajo; derechos de las personas con discapacidad, prohibición de discriminación contra mujeres embarazadas; garantías de los derechos de las mujeres trabajadoras; atención prioritaria en su calidad de persona con discapacidad y de mujer embarazada; a la vida digna y a la igualdad; plasmados en los artículos 33; 35; 43; 47 numeral 5; 48 numerales 1 y 7; 66 numerales 2, 3 literal b y 4; 330; 331, de la CRE. Además, señala que se ha vulnerado el derecho al debido proceso y a la seguridad jurídica, consagrados en la CRE en el artículo 76 y 82.

- **Pretensión de la accionante.**

La accionante presenta su demanda con la finalidad de que: 1. dejar sin efecto la sentencia dictada por los Jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas; 2. Restitución inmediata a su lugar de trabajo, pago de remuneraciones, e indemnización de los daños y perjuicios causados; 3. Sancionar a los representantes de la Municipalidad de Santo Domingo y a los Jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia.

---

<sup>7</sup>El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad y ejerce la rectoría del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – SINAPEDIS.

- **Informes de las judicaturas que sustanciaron la causa.**

La secretaria relatora de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, pone en conocimiento de la Corte Constitucional que los jueces que dictaron la sentencia dentro de la acción de protección N° 104-2010.AP, ya no están en funciones.

- **Intervenciones de Terceros con Interés en la causa.**

- La alcaldesa y el procurador síndico del Gobierno Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas sostienen que la accionante no demuestra el derecho violado ni justifica con argumentos la relevancia del problema jurídico de la pretensión, además que no ha agotado las vías ordinarias o extraordinarias, puesto que el acto administrativo en cuestión es susceptible de impugnación.

- **Consejo Nacional de Discapacidades.**

- Revela que la accionante, presenta una discapacidad física del 50%, registrado en el CONADIS con el N.- 17.6225; señalan lo concerniente a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, así como el debido proceso y la tutela efectiva según la CRE y en los organismos internacionales.

- **Fundamentos de la CCE.**

En el presente caso la CCE analiza los siguientes problemas jurídicos:

**a. La sentencia impugnada ¿vulnera el derecho a la seguridad jurídica de la accionante?**

La CCE ha dicho acerca de la seguridad jurídica señala en la Sentencia N° 033-13.SEP-CC “se constituye en la garantía de credibilidad de que las normas sean aplicadas por las autoridades públicas en estricto apego de la Constitución y las normas infraconstitucionales”.

Señala que las personas con discapacidad son parte de un grupo de atención prioritaria conforme lo establece la CRE, y el Estado, la sociedad y la familia deben velar por los derechos con el fin de equiparar oportunidades e integrar a la sociedad. De la misma forma, el Estado tiene la obligación

de velar por el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad evitando la discriminación.

La CCE aclara que la acción de protección “constituye la garantía idónea y eficaz que procede cuando el juez efectivamente verifica una real vulneración a derechos constitucionales, con lo cual, no existe otra vía para la tutela de estos derechos que no sean las garantías jurisdiccionales”.

La CCE, señala, que la Sala debía efectuar un análisis constitucional, en el marco de la situación de discapacidad de la accionante como perteneciente a un grupo de atención prioritaria, analizar desde el inicio de la contratación laboral, considerando los instrumentos jurídicos provistos para los grupos de atención prioritaria asegurando una protección integral

La CCE concluye que la sentencia dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, vulneró el derecho a la seguridad jurídica.

**b. La sentencia impugnada ¿vulnera el derecho a la igualdad de la accionante?**

La CCE señala en la Sentencia N° 117-13-SEP-CC sobre el derecho de igualdad y la consecuente prohibición de realizar distinciones inconstitucionales “constituye el pilar sobre el que se asienta la teoría de los derechos constitucionales, como base del estado de derecho y, por ende, su consecuente evolución: el Estado constitucional de derechos y justicia”.

Asimismo, la CRE señala sobre la igualdad formal en el art. 11 numeral. 2, “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”, lo cual implica un trato idéntico a sujetos —individuales o colectivos— que se hallan en la misma situación. Respecto a la dimensión material, señala en el 3er. Inciso, numeral 2 del art.11 “el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”.



La CCE determinó que la Sala no consideró la vulnerabilidad de la persona con discapacidad, aun habiendo firmado un contrato de servicios ocasionales se tuvo que analizar tal condición y asegurar un trato distinto al del resto de personas, esto con el fin de asegurar los derechos constitucionales. La CCE concluye que se vulneró el derecho a la igualdad material de la accionante.

- **Decisión de la Corte.**

Por lo expuesto con anterioridad, la Corte resolvió:

- ✓ Declarar la vulneración del derecho a la seguridad jurídica, contenido en el artículo 82 de la CRE, y del derecho a la igualdad, contemplado en el artículo 11 numeral 2 de la CRE.
- ✓ Aceptar la acción extraordinaria de protección planteada.
- ✓ Como medidas de reparación integral se dispone lo siguiente:
  - Dejar sin efecto la sentencia dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas.
  - Dejar en firme la sentencia dictada por el Tribunal Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los Tsáchilas en la que se dispone que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, a través de su alcalde o alcaldesa y del jefe o jefa del Departamento de Recursos Humanos, incorpore a la accionante, a través de un contrato de servicios ocasionales, a su puesto de trabajo o a uno del mismo rango y remuneración, en un término de 5 días a partir de la notificación de esta sentencia, al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas.
- ✓ Declarar la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la LOSEP.
- ✓ Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la CCE emite esta sentencia aditiva, disponiendo que:

- Se las incluya dentro de las excepciones al 20% permitido a las entidades públicas para la contratación por servicios ocasionales, establecido en el segundo inciso del artículo 58 de la LOSEP; y,
- Se las incorpore dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del artículo 58 de la LOSEP.

En virtud de lo señalado, la disposición citada expresará lo siguiente:"Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales; estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, y a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar en el texto de los respectivos contratos.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

En caso de necesidad institucional se podrá renovar por una vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales, salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior; así como en casos de personas con discapacidad debidamente calificadas por la Autoridad competente".

✓ Conforme la facultad consagrada en el artículo 436 numerales 1 y 2 de la CRE y en virtud del artículo 76 numeral 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales:

✓ Se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la LOSEP, por lo que será constitucional siempre y cuando se interprete de la siguiente manera:  
Las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con

una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 1 46 del Reglamento General de la LOSEP. Los contratos de servicios ocasionales suscritos entre una persona con discapacidad y una entidad pública, podrán terminar únicamente por las causales a, b, e, d, e, g, h e i del artículo 1 46 del Reglamento General de la LOSEP.

- ✓ Remitir copia de la presente sentencia al Consejo de la Judicatura y al Ministerio de Relaciones Laborales, a fin de que, en el marco de sus competencias y atribuciones, realicen una debida, oportuna y generalizada difusión de esta sentencia en las instancias pertinentes.
- ✓ Disponer la publicación de la presente sentencia en la Gaceta Constitucional y en la página web de la Corte Constitucional.

**Sentencia N° 072-17-SEP-CC.**

La accionante, una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia emitida dentro de la acción de protección N° 03203-2015-00916, dictada por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Cañar.

La accionante expone que fue destituida del cargo que desempeñaba mediante una resolución de supresión de puestos por parte del Ministerio de Relaciones laborales; los jueces de la Sala no se pronunciaron acerca del estado de gestación bajo el argumento que fue posterior a la fecha en la que se dictó la resolución que dispuso la supresión de partidas. La Sala no consideró que la resolución, si bien fue emitida el 14 de abril de 2014, surtió efecto más de un año después, cuando la accionante se encontraba con 33 semanas de embarazo. Los fundamentos de derecho en los cuales se argumenta la vulneración de su derecho al trabajo; al debido proceso, a la seguridad jurídica y tutela judicial efectiva en cuanto a su estado, plasmados en los artículos 33; 35; 43; 66; numerales 2, 3 literal b y 4; 76 numeral 7 literal a; 82 de la CRE.

- **Pretensión de la accionante.**

La accionante presenta su demanda con la finalidad de que: 1. Se declare la existencia de un acto ilegal e ilegítimo que ha vulnerado y vulnera derechos consagrados en la CRE; 2. La reparación integral, material e inmaterial de los Derechos que han sido vulnerados, disponiendo: a. El reintegro al puesto, pago de las remuneraciones por todo el tiempo que ha dejado de percibir más los intereses computados a la máxima tasa legal hasta el momento de la efectiva reincorporación; b. el derecho a la Lactancia y Maternidad que por ley le corresponde y ha sido afectada; 3. Respetar el derecho a la estabilidad laboral y se devuelva el nombramiento definitivo como funcionaria pública, en las mismas condiciones en las que desempeñó sus funciones; 4. Que las sentencias y autos de la CCE tengan el carácter de definitivo, obligatorio e inapelable; de igual forma a los derechos conexos a estos derechos constitucionales. 5. Dejar sin efecto la sentencia expedida por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial del Cañar, dentro del juicio n.- 03203-2015-00916 (Acción de Protección).

- **Informes de las judicaturas que sustanciaron la causa.**

**Jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Justicia de Cañar.** : No se ha presentado el informe de descargo solicitado por la Dra. Wendy Molina Andrade, jueza sustanciadora.

- **Intervenciones de Terceros con Interés en la causa**

- Las resoluciones de supresión de partidas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales junto al Ministerio de Educación cumplen con lo prescrito en el artículo 60 de la LOSEP.
- Señala que la supresión de partidas no vulnera sus derechos constitucionales, ya que al momento de la emisión no se encontraba en estado de gestación.

- **Fundamentos de la CCE.**

En el presente caso la Corte Constitucional del Ecuador analiza los siguientes problemas jurídicos:

La sentencia dictada por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Cañar, **¿vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación?**

La CCE ha manifestado acerca de la motivación y de la relación directa que tiene con el derecho a la tutela judicial efectiva en la Sentencia N° 061-15-SEP-CC “evita la emisión de actos administrativos o judiciales arbitrarios o injustificados; de ahí que a través de este principio, todas las autoridades públicas tengan el deber de motivar sus resoluciones con la finalidad de evidenciar razonablemente que las decisiones que adoptan se adecúen a preceptos constitucionales, legales y/o jurisprudenciales”.

La CCE con base a la jurisprudencia expresa que la motivación establece la exigencia de que la autoridad judicial exteriorice el análisis seguido para adoptar su decisión para esto dispone tres requisitos indispensables en las decisiones judiciales, los cuales son: Razonabilidad, lógica y comprensibilidad.

La CCE señala, que la sentencia emitida por la Sala, consta de razonabilidad, pero carece de lógica y comprensibilidad, por cuanto analiza el hecho de que el embarazo fue posterior al momento que se dictó la resolución de supresión de partidas considerándolo un elemento suficiente para negar que dicha resolución contenga un acto discriminatorio. La Sala no hace un análisis del acto de notificación de cesación de sus funciones, que efectivamente tuvo lugar durante su periodo de gestación.

La CCE determina que la Sala al no realizar un análisis correcto, vulneró los derechos constitucionales al debido proceso en la garantía de la motivación y la seguridad jurídica.

A causa de la vulneración antes mencionada, la CCE analizó la sentencia de primera instancia emitida por la Unidad Judicial de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la ciudad de Azogues, en la que se trata el siguiente problema jurídico **¿vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva?**

En este caso, la jueza de familia que llevó la causa, considero únicamente para su decisión, la determinación de la causa de la supresión de partida, si esta tenía relación con el estado de gestación de la accionante, dejando de lado el análisis respecto a si la accionante fue colocada en una situación de desventaja a causa de la supresión de partida, profundizando la vulnerabilidad en la que se encontraba por su embarazo; es por ello, que la CCE concluyó que en la causa no se tutelaron los derechos de la accionante consagrados en la CRE.

La decisión administrativa de cesar en el cargo a accionante en virtud de la resolución de supresión de partidas por parte del Ministerio de Relaciones Laborales **¿vulneró los derechos y principios que garantizan a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral?**

En este caso, se identificaron dos momentos importantes, el primero tiene relación a la resolución emitida por el Ministerio de la Relaciones Laborales el 14 de agosto de 2014, que dispone la supresión de partidas bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, en donde se coloca a la accionante en iguales condiciones de las mil trescientas ochenta y cinco personas que iban a ser separadas de sus puestos. Sin embargo, tal resolución se efectivizó un año después y se notificó el 25 de febrero de 2015 el cese de funciones de la accionante, vulnerando sus derechos constitucionales.

La CCE señala, que la entidad pública no adoptó medida alguna para asegurar el puesto de trabajo de la accionante, despojándola de los medios económicos necesarios de su embarazo, el parto y los primeros meses de vida de su hijo.

La CCE concluyó que se ha vulnerado su derecho a la igualdad material y los principios y derechos especiales que protegen a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

- **Decisión de la Corte.**

✓ Declarar la vulneración de los derechos a la igualdad material en contra de las mujeres embarazadas en el contexto laboral, al debido proceso en la garantía de la motivación, la

seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, previstos en los artículos 66 numeral 4, 43, 332, 76 numeral 7 literal 1, 82 y 75 de la CRE, respectivamente.

✓ Aceptar la acción extraordinaria de protección propuesta.

➤ Habiéndose determinado vulneraciones de derechos constitucionales en las sentencias de primera y segunda instancia, así como en el acto de autoridad pública no judicial impugnado a través de la acción de protección, se dispone como medidas de reparación integral: a. dejar sin efecto la Sentencia del 26 de agosto de 2015 dictada por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Cañar y la sentencia del 22 de mayo de 2015 dictada por la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en el cantón Azogues de Cañar. b. Ordenar que el Ministerio de Educación, a través de su representante legal, efectúe la publicación de la presente sentencia en su portal web, a través de un hipervínculo ubicado en un lugar visible y de fácil acceso, en su página principal. La publicación deberá permanecer por el término de seis meses. c. Como medida de satisfacción, ordenar que el Ministerio de Educación, a través de su representante legal, ofrezca disculpas públicas a la víctima y su familia. Las disculpas públicas deberán publicarse por una ocasión en un diario de circulación nacional; y, en un lugar visible y de fácil acceso de la página principal de su portal web institucional, por el término de tres meses. La disculpa pública deberá contener el siguiente texto: *El Ministerio de Educación, en cumplimiento de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia N.º 072-17-SEP-CC dentro del caso N.º 1587-15-EP, reconoce la vulneración a los derechos constitucionales de la accionante; en especial, su derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo. Por lo tanto, ofrece sus disculpas públicas a ella y a su familia por el daño causado por dicha vulneración. Asimismo, la institución reconoce su deber de respetar y proteger los derechos constitucionales de sus servidores y servidoras.*



*El representante del Ministerio de Educación o su delegado deberá informar a esta Corte de manera documentada, dentro del término máximo de veinte días, el inicio de la ejecución de la medida; y, cinco días después de concluido el término de tres meses, sobre su finalización.*

Como medida de reparación económica, disponer el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos constitucionales; desde el 27 de febrero de 2015 hasta la fecha en la que se hubiese dado por concluida su licencia por maternidad. Se aclara que la presente reparación económica se otorga sin perjuicio de la indemnización que recibió la accionante en virtud de la supresión de su partida presupuestaria, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 literal e de la LOSEP. La determinación del monto de reparación económica que se dispone en este numeral corresponde a la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a la regla jurisprudencial establecida en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en concordancia con el numeral 4 de la sentencia N.º 004-13-SAN-CC dictada dentro de la causa N.º 0015-10-AN, aprobada por el Pleno de este Organismo el 13 de junio de 2013.

En ejercicio de la atribución establecida en el artículo 436 numeral 3 de la CRE, declarar la constitucionalidad condicionada de artículo 60 de la LOSEP.

Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la CCE emite esta sentencia aditiva al amparo de lo previsto por el artículo 76 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, disponiendo que se incorpore a las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentran gozando de su licencia de maternidad o del permiso previsto por el artículo 33 de la LOSEP, dentro de la salvedad dispuesta por el último inciso del artículo 60 de la LOSEP.

En virtud de lo señalado, el último inciso de la disposición citada expresará lo siguiente:*Art. 60.- (...) Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con*

*discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS); tampoco serán considerados los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la LOSEP.*

Esta adición al artículo 60 de la LOSEP regirá con efectos generales a partir de la fecha de publicación de la presente sentencia en el Registro Oficial.

- ✓ Remitir copia de la presente sentencia al Consejo de la Judicatura y al Ministerio de Trabajo, a fin que, en el marco de sus competencias y atribuciones, realicen una debida, oportuna y generalizada difusión de esta sentencia en las instancias pertinentes.
- ✓ Disponer la publicación de la presente sentencia en la Gaceta Constitucional y en la página web de la Corte Constitucional.
- ✓ Disponer que las partes estén a lo resuelto en la presente sentencia, en observancia a una aplicación integral de esta decisión constitucional, esto es considerando la decisión o resolución, así como los argumentos centrales que son la base de la decisión y que constituyen la ratio.

## **CONCLUSIONES.**

Se presentan como conclusiones que:

- La población femenina ha sido víctima de un sinnúmero de violaciones de sus derechos intrínsecos, en donde la población masculina se ha visto inmersa en la propagación y reforzamiento de este círculo vicioso, perjudicando de manera directa a las mujeres en todos los ámbitos, entre ellos el laboral.

- En cuanto a los derechos laborales de la mujer gestante, se ha podido identificar que efectivamente la norma protege directamente a la mujer durante este periodo, salvaguardando su salud y la del niño en el primer año de vida, lo que guarda relación, no solo con los principios internacionales de protección de la mujer, sino también, con lo que manifiesta acerca de la protección de niñas y niños plasmados en la Convención sobre los Derechos del Niño, cumpliendo así, la Doctrina de Protección Integral recogida en la CRE y en las leyes secundarias.
- Asimismo, nuestra Carta Magna garantiza la protección de estos derechos y enfatiza que la atención será preferente para los grupos de atención prioritaria, entre ellos tenemos a la mujer embarazada, la cual debe de recibir atención eficaz que asegure la vida del nasciturus como de ella, esta atención debe ser prestada tanto en el ámbito público como en el privado.
- Respecto a las teorías de discriminación laboral hacia la mujer, se concluye que la teoría de discriminación por gusto es la que predomina en el Ecuador, ya que se basa en los prejuicios que tiene el empleador a la hora de contratar, desvalorizando la mano de obra femenina, considerando que las licencias otorgadas y reconocidas legalmente, tienen como base la protección de la vida de la mujer y del niño, siendo la familia la célula de la sociedad.
- Se cuestiona aún que el reconocimiento de los derechos reproductivos es exclusivo de la mujer, evidenciándose la falta de igualdad con respecto al reconocimiento de estos derechos para el hombre en el permiso de paternidad, salvo el caso en que exista la muerte de la madre, se reconocen estos derechos para el hombre, lo cual incide y permite mantener la brecha discriminativa.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Andrés, A. (s/f). El Gusto por la Discriminación. Recuperado de: <https://bit.ly/2CeRWF4>

2. Benítez, D., y Espinoza, B. (2018) Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. Cuaderno de trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Recuperado de: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion\\_salar\\_por\\_genero\\_sec\\_for\\_Ecu.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf)
3. Castro, J.(2001). Discriminación en las relaciones laborales, Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Recuperado de:[http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf)
4. Corte Constitucional de Ecuador, Sentencia 258-15-SEP-CC del 12 de agosto del 2015. Recuperado de: [http://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2015/258-15-SEP-CC/REL\\_SENTENCIA\\_258-15-SEP-CC.pdf](http://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2015/258-15-SEP-CC/REL_SENTENCIA_258-15-SEP-CC.pdf)
5. Corte Constitucional de Ecuador, Sentencia 072-17-SEP-CC del 15 de marzo del 2017. Recuperado de: [http://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2017/072-17-SEP-CC/REL\\_SENTENCIA\\_072-17-SEP-CC.pdf](http://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2017/072-17-SEP-CC/REL_SENTENCIA_072-17-SEP-CC.pdf)
6. Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. Última Reforma (Suplemento del Registro Oficial 309, 21-VIII-2018), Ecuador, 16 de diciembre de 2005
7. Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. Última reforma (Sentencia 018-18-SIN-CC (1-VIII-2018), Ecuador, 20 de octubre de 2008.
8. Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294. Última reforma 09 de Julio de 2018, Ecuador, 06 de octubre de 2010.
9. Espino, A., Sauval, M. (2016), ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limita la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno.Revista Desarrollo y Sociedad. pp. 305-360. DOI: 10.13043/dys.77.8. Recuperado de: <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.77.8>
10. García, M.(2007). La igualdad de la mujer y la violencia de género en la sociedad informada.Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.

11. Gargallo, F. (2012). Una metodología para detectar lo que de hegemónico ha recogido el feminismo académico latinoamericano y caribeño. En N. Blazquez, F. Flores, M. Ríos, (Ed.), *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. (pp. 155-175). México, México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias: Facultad de Psicología
12. Goedder, M. (2014). Gary Becker: la manera económica de ver la vida. En Ibarra, M. (Ed.), *Macromet*. Recuperado de: <https://www.unimet.edu.ve/unimetsite/wp-content/uploads/2014/07/MacroMet-Volumen-I-N-2.pdf>
13. Ochoa, M. (2019). Derecho al trabajo de la mujer embarazada en el Ecuador. En S. Erazo, (Ed.) *Derechos de los Grupos de Atención Prioritaria* (1era. ed., pp. 69 – 92) Madrid, España: Dykinson. Recuperado de: <https://bit.ly/2CdwY9D>
14. Organización Internacional del Trabajo. (1996-2019). *Misión y Resultados*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
15. Osorio, M. (1974). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, Buenos Aires: Editorial Heliasta.
16. Saltzman, J. (1992). *Equidad de Género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid, España: Ediciones Cátedra.
17. Spiegel, H. (1971). *The Growth of Economic Thought*, Soler, Carmen (trad.). 2ª edición. Madrid: Omega.
18. Romero, J. (2007). *¿Discriminación laboral o capital humano? determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros*. Banco de la República. Recuperado de: <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-98.pdf>

**DATOS DE LOS AUTORES.**

1. Maritza Elizabeth Ochoa Ochoa. Máster en Derecho, Máster en Desarrollo Comunitario, Abogada de la República del Ecuador, y Mediadora Familiar. Docente investigadora del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad Técnica Particular de Loja. Miembro del Grupo de Investigación ECLADH. Correo electrónico: [meochoa@utpl.edu.ec](mailto:meochoa@utpl.edu.ec)
2. Giancarlo Morales Guevara. Abogado de la República del Ecuador. Abogado del Departamento Jurídico del Gobierno Autónomo Descentralizado de Zamora Chinchipe. Abogado en libre ejercicio. Correo: [gian0796@gmail.com](mailto:gian0796@gmail.com)

**RECIBIDO:** 20 de mayo del 2020.**APROBADO:** 2 de julio del 2020.