UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

"PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE MUJERES GESTANTES EN EL SECTOR PÚBLICO, A PARTIR DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 2903- 19 – EP/24 Y SU IMPACTO EN LA GARANTÍA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN"

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogada de los tribunales de la República del Ecuador

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano.

AUTOR(A):

Melany Salome Sánchez Ormaza

DIRECTOR:

Andrea Soledad Galindo Lozano

Ibarra – Ecuador (2026)

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100391105-2		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Sánchez Ormaza Melany Salome.		
DIRECCIÓN:	Barrio 10 de Agosto		
EMAIL:	mssanchezo@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062-652-002	**TELÉFONO MÓVIL:**	0968393655

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE MUJERES GESTANTES EN EL SECTOR PÚBLICO, A PARTIR DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 2903- 19 – EP/24 Y SU IMPACTO EN LA GARANTÍA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN"
AUTOR (ES):	Sánchez Ormaza Melany Salome
FECHA: DD/MM/AAAA	06/03/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	☒ **PREGRADO** ☐ **POSGRADO**
TITULO POR EL QUE OPTA:	**Abogada de la República del Ecuador**
ASESOR /DIRECTOR:	PhD. Andrea Soledad Galindo Lozano

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 06 días del mes de marzo de 2026

EL AUTOR:

Firmado electrónicamente por:
MELANY SALOME SANCHEZ ORMAZA
Validar únicamente con FirmaEC

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 06 de Marzo de 2026

Andrea Soledad Galindo Lozano

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular de la Srta. Sánchez Ormaza Melany Salome, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f) ANDREA SOLEDAD GALINDO LOZANO

Firmado digitalmente por ANDREA SOLEDAD GALINDO LOZANO
Fecha: 2026.03.06 08:32:26 -05'00'

PhD. Andrea Soledad Galindo Lozano
C.C.:1003479969

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular **"**Protección del derecho al trabajo de mujeres gestantes en el sector público, a partir de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana: Análisis de la sentencia 2903- 19 – EP/24 y su impacto en la garantía de igualdad y no discriminación." elaborado por, Sánchez Ormaza Melany Salome, previo a la obtención del título de Abogada, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte

ANDREA SOLEDAD GALINDO LOZANO
Firmado digitalmente por ANDREA SOLEDAD GALINDO LOZANO
Fecha: 2026.03.06 08:32:43 -05'00'

(f):……

PhD. Andrea Soledad Galindo Lozano
C.C.:1003479969

Alexandra Elizabeth Restrepo Sanchez
Time Stamping Security Data

(f):……

MSc. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez
C.C. :1003200654

DEDICATORIA

En primer lugar, este trabajo de titulación está dedicado a Dios, quien ha estado acompañándome y velando por mí en cada etapa de mi vida. Su amor inagotable, fortaleza y guía me han ayudado a superar cada obstáculo y culminar una de las metas más gratificantes. Lo que un día fue un sueño, hoy se transforma en realidad.

A mis amados padres Darwuin Sánchez y Sandra Ormaza, por ser el pilar en mi vida, su amor, apoyo y la seguridad incondicional que me dan. Gracias por brindarme la mejor herencia: conocer a Dios, por sus oraciones y velar por mi bienestar, con cada uno de los sacrificios que hacen día a día para que yo pueda soñar en grande. Su tiempo invertido en escuchar cuando siento que no puedo, sus sabios consejos, paciencia, sin duda alguna, comienzan a dar fruto. Este logro también es suyo.

A mis hermanos, Gandy Daniel y Jahaziel, mi fortaleza, apoyo, mis compañeros de vida que me motivan a ser cada día una mejor persona. Gracias por brindarme aliento incluso en los momentos en los que me es difícil seguir adelante, su amor y acompañamiento han sido clave en mi vida.

A mi mamita Luz Angélica, quien desde mi infancia me ha brindado su amor incondicional; a mi ñaña Daya, mi tía Tere, tío Mauri y mi tía Andy, gracias por siempre brindarme su cariño, apoyo y creer en mí, y a mis pequeños pulga y bebita por ser mis compañeros fieles.

AGRADECIMIENTOS

Con amor y gratitud, doy gracias a Dios, a mis padres, hermanos, abuelita y familiares por su apoyo incondicional durante todo el proceso que me ha llevado a alcanzar este logro.

A mi querida Universidad Técnica del Norte, por instruirme y formarme tanto personal como profesionalmente, oportunidad que agradezco infinitamente. Extiendo mi gratitud a cada uno de los docentes que, en el camino lograron acompañar, guiar y educar en esta maravillosa profesión.

A mi directora de trabajo de titulación, Dra. Andrea Galindo, por su guía, correcciones oportunas, que hicieron posible culminar este trabajo. A mi asesora, Dra. Alexandra Restrepo, cuyos consejos, tutorías y guía fueron fundamentales para que este trabajo se desarrolle de la mejor manera. Mi eterna gratitud por haber sido parte de este logro.

RESUMEN

La presente investigación se encarga de analizar la protección del derecho al trabajo de mujeres en estado de gestación en el ámbito del sector laboral público ecuatoriano, a través del estudio de la sentencia No. 2903-19-EP/24 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, la cual ratifica la protección reforzada del derecho al trabajo de una mujer en estado de embarazo, declarando la vulneración de sus derechos debido a la omisión de normas constitucionales; convirtiéndose en un precedente relevante en materia de garantías constitucionales, en base a los principios de igualdad y no discriminación. Esta sentencia señala que es necesario un estándar mínimo de motivación en las decisiones administrativas y judiciales, asegurando la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, en concordancia con los principios antes mencionados. Por ello, en el presente trabajo se utilizará el enfoque cualitativo, mismo que nos permitirá analizar el marco normativo nacional e internacional, así como jurisprudencia y doctrina, para evidenciar las falencias en la correcta aplicación práctica de los distintos mecanismos de protección de este grupo de atención prioritaria. Los hallazgos de esta investigación demuestran que, a pesar de poseer con marco normativo vigente sobre protección de derechos laborales, persisten prácticas discriminatorias en el ámbito laboral público, lo cual exige la adopción de medidas estructurales, tales como la implementación de programas de formación institucional, con el fin de fortalecer los mecanismos de supervisión y sanción frente a actos discriminatorios. Dicho esto, se logra dejar un precedente en materia de protección de derechos laborales en el caso de las mujeres embarazadas, enfatizando la obligación del Estado para garantizar un debido cumplimiento en materia de derechos, mismos que se encuentran amparados en tratados e instrumentos internacionales en materia de derecho.

Palabras clave: protección laboral reforzada, mujer gestante, igualdad y no discriminación.

ABSTRACT

This research analyzes the protection of pregnant women's right to work within the Ecuadorian public sector, through a study of Judgment No. 2903-19-EP/24 issued by the Constitutional Court of Ecuador. This judgment reaffirms the reinforced protection of a pregnant woman's right to work, declaring the violation of her rights due to the omission of constitutional norms. It has become a relevant precedent regarding constitutional guarantees, based on the principles of equality and non-discrimination. This judgment establishes the need for a minimum standard of justification in administrative and judicial decisions, ensuring job security for pregnant women, in accordance with the aforementioned principles. Therefore, this study will employ a qualitative approach, allowing us to analyze the national and international legal framework, as well as jurisprudence and legal doctrine, to highlight the shortcomings in the proper practical application of the various protection mechanisms for this priority group. The findings of this research demonstrate that, despite the existence of a current legal framework for the protection of labor rights, discriminatory practices persist in the public sector. This necessitates the adoption of structural measures, such as the implementation of institutional training programs, to strengthen mechanisms for monitoring and sanctioning discriminatory acts. That said, this research establishes a precedent regarding the protection of labor rights for pregnant women, emphasizing the State's obligation to guarantee due compliance with these rights, which are protected by international human rights treaties and instruments.

Keywords: enhanced labor protection,pregnant woman, equality and non- discrimination.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN 7
ABSTRACT 8
INTRODUCCIÓN 11
Problema 12
Justificación y Pertinencia. 13
Objetivos 14
Objetivo General. 14
Objetivos Específicos. 14
MARCO TEORICO 15
1.1. El derecho al trabajo de la mujer gestante en el sector público 15
1.1.1. Antecedentes del derecho al trabajo de la mujer gestante y su participación laboral en el sector público. 15
1.1.2. Disposiciones normativas internacionales sobre el derecho al trabajo de la mujer gestante. 20
1.1.3. El derecho al trabajo de la mujer gestante en el ordenamiento jurídico y jurisprudencia ecuatoriana. 25
1.1.4. Mecanismos de protección del derecho al trabajo de la mujer gestante. 33
1.1.5. Mecanismos de protección en la Constitución. 33
1.1.6. Mecanismos de protección en el Código del Trabajo. 36
1.1.7. Mecanismos de protección en la Ley Orgánica de Servicio Público. 37
1.2. La garantía de la igualdad y no discriminación. 38
1.2.1. La igualdad y no discriminación como una garantía de los derechos. 38
1.2.2. La igualdad y no discriminación como una garantía de los derechos de las mujeres en estado de gestación. 42
CAPITULO II 45
2. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. 45
2.1 Tipos de investigación 46
2.1.1 Cualitativo 46
2.2 Métodos de la Investigación. 46
2.2.1 Método Analítico 46
2.2.2 Método Deductivo 47
2.3 Técnicas e instrumentos 47
2.3.1 Universo o población 47
2.3.2 Tamaño de la muestra 47
2.3.3 Muestreo 48
2.3.4 Técnica y herramientas 48
2.3.5 Procedimiento y análisis de datos. 48
CAPITULO III 50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN. 50
Ficha análisis de sentencia 51
Discusión de resultados. 57
CAPITULO IV 62
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. 62
4.1 Conclusiones. 62

4.2 Recomendaciones. 64
Bibliografía. 65

INTRODUCCIÓN

Motivación

El derecho al trabajo, como pilar fundamental de una vida digna, ha evolucionado con el tiempo para responder a las necesidades humanas y sociales. Este derecho está orientado principalmente a salvaguardar los intereses de los trabajadores ´´fuerza laboral'', quienes constituyen la base de la economía de un Estado. Sin embargo, son las mujeres embarazadas quienes enfrentan con mayor frecuencia la vulneración de este derecho, ya que gran parte del sector laboral percibe el embarazo o la lactancia como obstáculos para el desempeño laboral.

Esto se logra evidenciar en la negación de oportunidades laborales y en las distintas prácticas discriminatorias. Ante esta realidad, el ordenamiento jurídico nacional e internacional se han encargado de desarrollar mecanismos dirigidos a la protección especial de las mujeres gestantes, reconociéndolas como parte del grupo de atención prioritaria.

En el Ecuador, el derecho al trabajo fue reconocido formalmente en 1938 con la promulgación del Código Laboral. No obstante, fue con la reforma de la Constitución de la República del Ecuador (en adelante CRE), en el año 2008, cuando el país se consolidó como un Estado Constitucional de Derechos, consagrando principios como la igualdad, la no discriminación y la protección reforzada a mujeres embarazadas en el ámbito laboral, a través de los artículos 33,43 y 66 de la Constitución. Siendo el principal deber del Estado el garantizar el cumplimiento y goce de los derechos, en función de la supremacía constitucional (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

A pesar de contar con un marco normativo estable, en la práctica persisten desafíos dentro de los mecanismos de supervisión, sanción y reparación de las vulneraciones a este derecho. En la actualidad las mujeres se ven forzadas a aceptar condiciones laborales precarias para poder conservar su empleo, dejando en evidencia la vulneración del derecho laboral. En la

actualidad el derecho al trabajo se encuentra marcada por altos índices de desempleo, afectando particularmente a mujeres en estado de gestación; siendo excluidas por no ajustarse al perfil laboral que requieren los empleadores.

En este contexto, en la sentencia 2903-19-EP/24, emitida por la Corte Constitucional, analiza el cumplimiento estándar de motivación mínimo para las garantías jurisdiccionales. El fallo dejo en evidencia la omisión de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y la vulneración del derecho al trabajo de una mujer embarazada por parte de una entidad estatal. Por tal razón, el presente trabajo de investigación pretende identificar como el sistema ecuatoriano garantiza el derecho al trabajo de las mujeres gestantes, con énfasis en el sector público; y de qué manera la jurisprudencia constitucional contribuye a la protección de derechos y garantías en la erradicación de las brechas laborales existentes.

Problema

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, se encuentra regulado por la Constitución de la República del Ecuador como norma suprema; la cual se encarga de garantizar derechos y promover la justicia social, no obstante en la práctica persisten vulneraciones a varios derechos como es el caso del derecho al trabajo, a la igualdad y no discriminación; siendo un referente las distintas lesiones que se han dado a los grupos de atención prioritaria en los cuales se encuentran inmiscuidas las mujeres gestantes.

Dicho esto, en el Ecuador tenemos a los operadores de justicia que son los encargados de sancionar actos y conductas que estén en contra de los derechos y sobre todo su función principal es velar y dar complimiento a las leyes emanadas por la Constitución impartiendo justicia de manera imparcial.

Sin embargo, existen registros de casos de falta de supervisión e imposición de sanciones

adecuadas que dejan sin efecto el objetivo de garantizar los derechos de las personas. Provocando actos impunes, en el contexto del derecho de mujeres gestantes, se ven vulnerado el derecho al trabajo, puesto que, se enfrentan a la discriminación y estigmatización en el campo laboral, marcando una brecha significativa. Gran parte de los casos mantienen su trabajo a costa de condiciones laborales precarias y mal remuneradas, dejado en evidencia que la ejecución y la aplicación de la norma no es la correcta o queda en letra muerta.

Justificación y Pertinencia.

La protección laboral de mujeres gestantes no solo resguarda sus derechos individuales, sino también el derecho del niño o niña por nacer para acceder a una vida digna, conforme lo establece el artículo 44 de la Constitución. Desde esta perspectiva, se promueve una visión integral de los derechos que contribuye al desarrollo de políticas públicas con enfoque de género y derechos humanos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por ello el presente trabajo de investigación muestra ser pertinente y necesario, ya que aborda la protección del derecho al trabajo, la igualdad y no discriminación en mujeres gestantes en el sector público constituyendo un tema de relevancia jurídica, social y constitucional, a su vez enmarca que garantías han sido enfocadas a grupos de atención prioritaria tal como lo reconoce la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 35 y 43(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Del mismo modo el presente estudio parte de la necesidad de comprender cómo estas garantías, reconocidas en instrumentos, tratados internacionales, y en el jurídico ecuatoriano se encuentran enfocados a la protección del derecho laboral de mujeres gestantes. Y si estos resultan ser efectivos mecanismos aplicables en situaciones reales en las cuales se vulnere el mencionado derecho.

De allí nace la necesidad de comprender cuales son las fuentes que permiten identificar los

medios de protección al derecho laboral dirigido a este grupo prioritario en caso de que este se vea vulnerado dentro del sector público laboral. Además, es necesario conocer qué medidas se utilizan para subsanar dicha situación, para ello se analizará la sentencia 2903-19-EP/24 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, misma que nos permitirá demostrar la aplicación de los distintos instrumentos normativos y el alcance de la norma (*Sentencia 2903-19-EP/24*, 2024).

Objetivos

Objetivo General.

Analizar la sentencia 2903-19-EP/24, emitido por la Corte Constitucional del Ecuador, y su impacto en las garantías de igualdad y no discriminación con un enfoque en la protección del derecho al trabajo de las mujeres gestantes en el sector laboral público

Objetivos Específicos.

- Identificar el marco normativo constitucional, legal y reglamentario aplicables a los derechos laborales de las mujeres gestantes en el sector público.
- Estudiar desde una perspectiva doctrinaria y normativa los derechos laborales de las mujeres embarazadas mediante jurisprudencia aplicable y revisión bibliográfica.
- Describir los límites y desafíos normativos que se generan en base a la protección del derecho al trabajo de las mujeres gestantes en el sector laboral público desde un enfoque garantista tomando como referencia la sentencia 2903-19-EP/24.

Pregunta

¿De qué manera los tratados internacionales, la jurisprudencia y la normativa ecuatoriana protegen el derecho al trabajo de las mujeres gestantes en el sector público a través de garantías constitucionales?

CAPÍTULO I

MARCO TEORICO

1.1. El derecho al trabajo de la mujer gestante en el sector público

1.1.1. Antecedentes del derecho al trabajo de la mujer gestante y su participación laboral en el sector público.

Históricamente, el papel de la mujer en la sociedad se limitaba únicamente al ámbito doméstico, es decir, labores del hogar y crianza de los niños. Por la creencia de que el hombre es quien debe tomar el rol de proveedor, y la mujer el desenvolver el papel como ama de casa y encargada de la crianza de los niños. Aunque se han logrado avances en derechos laborales en este grupo vulnerable en cuanto igualdad, hasta la fecha persisten rasgos de discriminación a la mujer, y creencias arraigadas en el patriarcado (Sabater, 2014).

En Ecuador, gran parte de la población tiene costumbres machistas, por lo que puestos de trabajo reconocidos ante la sociedad como de alta importancia se destinaban únicamente para hombres, dificultándose cumplir a la mujer roles en política, economía y trabajo (Ochoa & Morales, 2020).

A partir de la revolución industrial, se establece un hito con la incorporación masiva de mujeres al trabajo asalariado, marcó un cambio en la estructura laboral. Sin embargo, debido a circunstancias adversas las condiciones laborales precarias y la baja remuneración, son detonantes por los cuales las mujeres empiezan a clamar por un trato digno y justo, reclamando derechos que se les negaban, esta lucha fue, sin duda alguna difícil de alcanzar, en el proceso incluso perdieron la vida luchando por la causa (Sabater, 2014).

Entendiendo que la lucha por este derecho no es una cuestión superficial, sino que busca profundizar reformas en igualdad de derechos con los hombres, bajo los principios de igualdad y no discriminación, además de mejorar la relación empleador-trabajador. Estas condiciones

llevaron a la lucha por la implementación de leyes, principalmente orientadas a la salud materna y cuidado del recién nacido. Así surgieron los primeros indicios de la lucha por los derechos laborales de la mujer, marcando el inicio de una nueva era (CEDAW, 2005)

En aquel entonces, era común que las fábricas contrataran y explotaran la mano de obra femenina, con salarios muy bajos y sin las condiciones necesarias para un espacio de trabajo seguro. Además, las mujeres que se dedicaban al trabajo doméstico eran explotadas, ya que este tipo de servicio no era considerado como un trabajo como tal. Lo cual justificaba los bajos salarios, la falta de condiciones adecuadas y la carencia de permisos. Casos como estos se replicaba en distintas áreas de trabajo. Estas condiciones no eran reguladas debido a la inexistencia de leyes y normas que establezcan la ilegalidad de dichas prácticas (Scott, 2009).

La vulneración del acceso al trabajo a pesar de ser un derecho adquirido por las mujeres en los últimos años ha dejado en evidencia tanto a nivel nacional como internacional, altos índices de despidos intempestivos o injustificados hacia las mujeres. De acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo en lo que va del año 2025, señala que:

> “El desempleo por sexo, la tasa de desempleo para las mujeres es mayor al de los hombres a nivel nacional por área, durante el trimestre enero- marzo de 2025, a nivel nacional, el 4,8% de las mujeres en la PEA estuvieron en situación de desempleo, mientras que, entre los hombres el desempleo fue de 3,1 %” (INEC, 2025).

La notable falta de oportunidades de empleo frente a los hombres constituye una violación directa a su derecho al trabajo. Los empleadores, toman estas decisiones discriminatorias bajo la premisa que la productividad laboral de estas mujeres no será desarrollada plenamente puesto que, son necesarios ciertos cuidados que deben observarse durante el embarazo, lo que supuestamente imposibilita el cumplimiento de ciertas actividades laborales o la realización de

horas extras, siendo esta una clara fuente de discriminación laboral.

Una de las primeras leyes formales en Ecuador que amparó el derecho al trabajo de las mujeres gestantes en sectores históricamente invisibilizados, fue la proclamación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, aprobada el año 2015. Dicha normativa incluyó disposiciones especiales relacionadas con el derecho de las mujeres embarazadas que trabajan, con el fin de reducir la brecha laboral entre géneros (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015)

En este sentido, se debe destacar que el derecho al trabajo, no solo se limita la distribución de distintos roles en el sector laboral, entre esos está el género, ya que el acceso al trabajo es una parte fundamental para acceder a una vida digna, derecho que se encuentra consagrado en la CRE, según lo establecido en su artículo 33 el cual menciona:

> "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.19).

Por consiguiente, el derecho al trabajo proporciona dignidad a las personas, en consecuencia, se hace indispensable disponer con un espacio laboral adecuado. A pesar de contar con la normativa necesaria para proteger a los trabajadores misma que se encarga de velar el derecho al acceso al trabajo, en el Ecuador, la tasa de desempleo se encuentra en constante crecimiento. Esto genera un desbalance entre la alta oferta de mano de obra y la escasa demanda de puestos de trabajo.

En este contexto, conseguir un empleo se convierte en una ardua competencia, donde el

mercado laboral mayoritariamente se encuentra ocupado por hombres. Para una mujer embarazada, esto representa una doble dificultad, pues enfrenta simultáneamente la falta de oportunidades y la discriminación social persistente. Por ello, el Estado se vio en la necesidad de implementar leyes específicas dirigidas a los grupos de atención prioritaria. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015).

El acceso al trabajo en el caso de mujeres embarazadas abarca distintos aspectos como son: el derecho laboral, la equidad de género, y la protección de derechos humanos, entre otros factores, que son de gran relevancia y que el Estado es el encargado de velar por el cuidado y cumplimiento de estos. De modo que, el Estado adquiere una doble responsabilidad, no solo el desempeñar el rol de empleador, sino también en calidad de garante de los derechos de los ciudadanos ecuatorianos, todas estas funciones establecidas y amparadas por la CRE. Por ello, la legislación ecuatoriana, mediante la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), establece una normativa que regula todo lo relacionado con los trabajadores en el ámbito laboral público, donde es el Estado quien funge como contratante y garantista de derechos.

En el sector público, el trabajo se rige bajo los artículos establecidos en la LOSEP; sin embargo, cada institución cuenta un reglamento interno, donde se especifican los derechos que gozan cada uno de los trabajadores. En el caso de las mujeres gestantes, no solo se garantiza la estabilidad laboral (es decir, conservar el puesto de trabajo), sino también especifica el derecho de recibir un trato digno bajo los principios de igualdad y no discriminación. Además, se contempla el acceso de licencias por embarazo de alto riesgo y por maternidad, todo ello sin que se vea afectada su remuneración mensual (LOSEP, 2010).

Según (Cabanellas, 2006) “el derecho público es el que regla los actos de las personas cuando se desenvuelven dentro del interés general que tiene por fin el Estado, en virtud de delegación directa o mediata del poder público’’ (pág. 150)

A partir del parágrafo anterior, se entiende que el derecho público implica límites y garantías, aplicables, para mantener de forma continua el respaldo de derechos, siendo de las principales finalidades que tiene el Estado. Para ello es importante la participación del Estado, a través de sus instituciones, pretende mantener una relación que permita velar por los intereses de los ciudadanos de manera casi directa.

En concordancia con la protección laboral de mujeres gestantes, el articulo 60 en su parte pertinente reformado de la LOSEP (2025), respecto la supresión de puesto laboral, manifiesta lo siguiente: “No 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” (LOSEP, 2010) (p.55).

Lo anterior refuerza el derecho al trabajo de mujeres gestantes, como parte de un grupo prioritario, goza de una protección especial de derechos. Entonces, su puesto laboral no debe verse afectado, ya que este derecho garantiza no solo la vida digna de la mujer, sino también del niño o niña por nacer. El Estado, al ejercer doble responsabilidad jurídica, debe garantizar el cumplimiento efectivo de este derecho (LOSEP, 2010)

No obstante, aunque existen leyes que respalden dicho derecho, aún persisten desafíos para su efectiva aplicación, esto se evidencia en la cantidad de fallos que han sido desventajosos para las mujeres gestantes principalmente en casos como: desvinculaciones injustificadas, dificultades para acceder a permisos, o estigmatización dentro del ámbito laboral público. Por ello, el ordenamiento jurídico ha implementado acciones y mecanismos a los que las mujeres pueden recurrir en caso de que su derecho se vea afectado, a través de la Constitución del Ecuador como garantista de los derechos, y en el Código del Trabajo el cual se encarga de la regulación en materia laboral.

A pesar de que, existe normativa destinada a la protección especial de las mujeres en estado

de gestación, mismas que forman parte de los grupos de atención prioritaria, el desafío se encuentra en su correcta aplicación, ya que, persisten casos de vulneración a los derechos laborales reflejándose discriminación y desigualdad en el entorno laboral. Se logra evidenciar distintas fallas en la aplicación de las políticas públicas las cuales deben responder a las distintas necesidades sociales, además de solventar los distintos vacíos estructurales que puedan existir respecto al estatus socioeconómico. En muchas ocasiones, se ha visto reflejado como las mujeres han sido desvinculadas de las instituciones por el mero hecho de encontrarse en la etapa de gestación, percibiéndolas como un peligro inminente, pese a esto los casos que se han presentado no reflejan una justificación clara que evidencie la desvinculación laboral, al contrario, solo se ratifica la vulneración de derechos.

No se vulneran únicamente los derechos de la madre, sino también de las personas que dependen económicamente de ella, quienes requieren del ingreso monetario para satisfacer necesidades básicas, que permiten el bienestar integral. De acuerdo con lo establecido en el artículo 66 numeral 2 de la Constitución se reconoce y garantiza "Una vida digna que asegure la salud, alimentación, agua potable, vivienda, educación, trabajo, empleo y otros servicios sociales necesarios" (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Esto compromete directamente el derecho a una vida digna, entendiendo a la familia como base fundamental del Estado.

1.1.2. Disposiciones normativas internacionales sobre el derecho al trabajo de la mujer gestante.

Es menester destacar que la aplicación de la norma constitucional como la base estructural del estado y como garantista de derechos, se encargan de velar y proteger a las personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria; recordando que en este grupo se encuentran las mujeres en estado de gestación. Dicho esto, el derecho laboral de las mujeres embarazadas se encuentra debidamente respaldado por las normas previstas en la normativa ecuatoriana y a

su vez el reconocimiento de estos a nivel internacional, permitiendo generar un marco de protección reforzada para los grupos vulnerables.

Así pues, se encuentran instituciones que se encargan de velar los derechos es la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual se encargó de crear la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer, misma que uvo el respaldo directo de la División para el Adelanto de la mujer, dicha comisión fue creada con la finalidad de establecer bases normativas a través de la promoción de acuerdos internacionales que permitan modificar en los distintos países su normativa, de tal manera que se logre promover la conciencia global y el respeto a los derechos de las mujeres.

Cabe señalar que, para la creación y modificación de leyes, se requiere de datos que respalden la propuesta, con base de datos y análisis de campo, por tal motivo la Comisión emprendió el análisis global sobre la situación jurídica y social de las mujeres. A través de investigaciones exhaustivas, logrando reunir un panorama detallado de cada país.

Con el transcurso de los años, la información que se encontró se transformó en la base para poder elaborar los instrumentos internacionales en materia de derechos, dejando sobre todo en evidencia que los derechos de las mujeres se han vulnerado en gran magnitud desde la antigüedad; es por esto por lo que se hace necesaria la creación de normas que garanticen y protejan dichos derechos ante las distintas vulneraciones que puedan darse (ONU Mujeres, 2020).

Un claro ejemplo es la Convención de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), acogido por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1979, y ratificado por varios Estados, entre ellos, encontramos al Ecuador; en donde el principal objetivo era establecer directrices claras que se encuentren dirigidas a los Estados parte, alentándolos a implementar normativas y políticas públicas que se encarguen de garantizar la

igualdad entre hombres y mujeres, y previniendo los distintos o tipos de discriminación (CEDAW, 2005)

En particular el artículo 11 de la CEDAW establece que los Estados tienen el deber de adoptar medidas para erradicar la discriminación contra de la mujer en el empleo, como el despido por embarazo. Este artículo reconoce que la maternidad no debe ser considerada un obstáculo para trabajar, y, por tanto, no puede justificar la exclusión del ámbito laboral (CEDAW, 2005).

La CEDAW también señala que las mujeres tienen derecho a acceder a oportunidades laborales, la elección de profesión, recibir una remuneración justa y equitativa, gozar de seguridad, obtener licencias de maternidad y recibir protección especial durante la gestación (CEDAW, 2005). Para que estos derechos sean efectivos, es indispensable la participación del Estado mediante la creación de políticas públicas que garanticen la real protección e igualdad laboral en mujeres gestantes y lactantes

Hablar de una "garantía real" implica el reto de materializar los derechos de las mujeres. Si bien la existencia de normativas nacionales e internacionales es un avance importante, su sola presencia no garantiza la ausencia de vulneraciones. Por ello, la lucha y seguimiento por el cumplimiento de estos derechos sigue siendo necesaria.

Se debe destacar que si bien es cierto se menciona la CEDAW, no significa que este sea la única institución internacional que proteja y de las bases para la creación de normativa garantista para la protección de derechos; ya que existen otros instrumentos que se encargan de sustentar y reforzar los derechos laborales de las mujeres, conceptualizando con claridad las distintas situaciones en las que estos derechos deben aplicarse. Es esencial que dichas bases normativas sean claras y comprensibles, para evitar los distintos vacíos legales que generen futuras vulneraciones.

Entre los instrumentos más relevantes están los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Uno de ellos es el Convenio ratificado No 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), el cual prohíbe todo acto de discriminación laboral, incluyendo aquellos que son motivados por embarazo o maternidad (OIT, 1958). Este convenio establece que la discriminación puede producirse desde el momento que se conoce el estado de gestación, sin reconocer que las mujeres embarazadas siguen teniendo los mismos derechos laborales que cualquier otra persona.

Otro instrumento clave es el Convenio OIT No 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que promueve la igualdad personal, para quienes tienen obligaciones familiares. Este convenio busca fomentar la corresponsabilidad entre géneros, esto con el fin de eliminar barreras estructurales que afectan a las mujeres. Por el simple hecho de tener responsabilidades con sus hijos, ya que esta condición no afecta ni desamparan los derechos y funciones de las mismas (Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 1981).

Por otra parte, en el Convenio OIT N°.183 sobre la protección de la maternidad, expresa claramente la prohibición del despido intempestivo por encontrarse en estado de gestación o por tener licencia de maternidad. Además, establece cuales son las condiciones que deben estar acorde al bienestar de la salud de la madre y el nasciturus, e incluso reconoce los casos en los que un embarazo puede requerir de reposo médico; se considere por ende las licencias médicas o por maternidad, sin que sean una causal para el despido(Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2000).

Bajo los parámetros mencionados por convenios y organizaciones internacionales por la lucha de los derechos de la mujer en estado de gravidez. Se suma como norma internacional el

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). De forma concreta en sus artículos 6 y 7, establece el derecho al trabajo y condiciones laborales justas. El artículo 10 menciona el derecho a la protección laboral antes, durante y después del parto, por lo tanto, el Estado tiene la obligación de garantizar que el embarazo no afecte la permanencia y acceso al trabajo a mujeres gestantes (Ministro de Relaciones Exteriores, 2010).

De acuerdo con lo que establece el PIDESC, se entiende que no es suficiente el mantener el puesto de trabajo de la mujer. Puesto que, el trabajo tiene que encontrarse de forma activa y equilibrada con las condiciones justas de trabajo. Se han identificado casos donde las mujeres no son despedidas, sin embargo, sus salarios son reducidos o sus condiciones de trabajo se deterioran tras conocerse su embarazo. Esto constituye una forma indirecta de discriminación laboral.

De las normas internacionales existentes, la más representativa es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, misma que es adoptada en París en el año de 1948. Reconoce la igualdad de derechos y condiciones entre hombres y mujeres para realzar el nivel de vida en libertad, es así como. Desde el numeral 1 señala la importancia de la igualdad de derechos entre todas las personas.

Por otro lado, el artículo 2 de la Declaración de los Derechos Humanos, establece que todos los seres humanos cuentan con los mismos derechos y libertades, es decir. No hay diferencia entre seres humanos sin importar sexo, raza, idioma u otra índole. La esencia de este artículo invita a las personas a dejar de clasificar los sexos femenino y masculino como el sexo débil o fuerte. Por el contrario, exhorta a las personas a encontrarse en un punto de equilibrio, de respeto de derechos, entendiendo que los derechos no buscan beneficio particular´´ (Asamblea General de la ONU, 1948).

Esto se encuentra estructurado bajo el principio de no discriminación, por tanto, se entiende

que no puede existir discriminación a mujeres en estado de gestación. Puesto que, este estado se vincula directamente con el sexo femenino. El articulo 23 ibidem establece que ´´ Toda persona tiene derecho, a las mismas condiciones laborales, y a la protección contra el desempleo´´ (Asamblea General de la ONU, 1948). Reafirmando el derecho y protección del trabajo contra despidos injustificados. Por lo cual este derecho ampara a las mujeres en estado de gestación en caso de que su empleo se vea afectado por ser gestante.

Asimismo, el artículo 25, ibidem, se encuentra la protección especial de la mujer embarazada. Donde toda persona tiene derecho a los medios necesarios para asegurar una vida digna. Cubriendo las necesidades principales para el nivel de vida digno para la mujer en estado de maternidad e infantes. Por lo tanto, tienen acceso a cuidados especiales al encontrarse en el grupo de atención prioritaria, reforzando así la responsabilidad del Estado por velar y hacer cumplir dichos derechos.

Pese a que las normas tienen un objetivo en común, no significa que toda normativa engloba el mismo tema y parámetros al ejercicio del derecho. Evidenciando que, cada normativa maneja sus propios lineamientos y explicación de cómo puede ser vulnerado este derecho. Y de acuerdo con la situación en la cual la discriminación se desarrolla invocar el artículo que mejor se adapte al contexto.

1.1.3. El derecho al trabajo de la mujer gestante en el ordenamiento jurídico y jurisprudencia ecuatoriana.

La protección especial del trabajo de mujeres en estado de gravidez es deber del Estado ecuatoriano. En diversos artículos, se han exteriorizado derechos y garantías que tienen el deber de proteger y garantizar los derechos de las personas. La Constitución reconoce a las mujeres gestantes, niños, adultos mayores, entre otros, como parte de los grupos de atención prioritaria. Según (Díaz & Conrado, 2019) son personas que se encuentran imposibilitados en incorporarse o reincorporarse en la sociedad cualquiera que fuere la situación en la cual se encuentre.

El derecho de las personas a la toma de decisiones en cuanto la salud sexual y reproductiva, constituye de los derechos pilares para el ejercicio de los derechos humanos. Este derecho guarda relación con la dignidad, libertad de la autonomía de decisiones y con la igualdad y la no discriminación. “Todas las personas, sin discriminación alguna, tenemos derecho a vivir con salud sexual y reproductiva significa: Derecho a vivir una sexualidad que promueva el desarrollo personal y colectivo”. (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008) (p.137)

Desde un enfoque de derechos la sexualidad, el derecho a vivir y ejercer una sexualidad plena y libre de coerción. Por lo cual este derecho promueve la autonomía informada y consentida, la misma que ayuda a la contribución del desarrollo a nivel social y personal. En condiciones de libertad, igualdad y dignidad. Cabe mencionar que este derecho dentro de la normativa ecuatoriana ha sido incluido con la implantación de especificar parte de los derechos que poseen las mujeres en cuanto sexualidad. El artículo 332 de la CRE, menciona de manera específica que:

> El Estado garantizará el respeto de 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 (…). Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora esto asociado a su condición de gestación, así como la discriminación vincula con roles reproductivos (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Esto significa que los derechos reproductivos no solo deben ser respetados de forma individual, sino también en el contexto de pareja y del hijo o hija concebido. La garantía de los derechos de las mujeres gestantes implica también respetar su autonomía sexual. Entendiendo

que este derecho está directamente vinculado con su derecho al trabajo.

Mediante el principio de progresividad, el Estado asume la obligación de garantizar el efectivo goce de los derechos. Lo cual se refleja en la estructura de la Constitución y en otros cuerpos normativos, como códigos, leyes complementarias y políticas públicas. En la Constitución de la República del Ecuador, dentro del capítulo tercero sobre los derechos de la personas y grupos de atención prioritario artículo 35, señala que:

"Las mujeres gestantes, personas de la tercera edad, niñas, niños y adolescentes, con discapacidad (…) ´´, esto implica tener un trato preferencial, acceso prioritario a servicio de salud, trabajo, educación, además de protección especial en nomas laborales, administrativas y judiciales (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Entendiendo que el denominado "trato preferencial" se refiere en el contexto del acceso al trabajo de mujeres embarazadas, al encontrarse en situación de protección de derechos por cuanto este derecho es más susceptible a ser vulnerado, es necesario el tomar medidas que permitan equilibrar las condiciones de búsqueda y trato en el campo de trabajo de manera justa, por ende, la competencia laboral sea más pareja, con el fin de reducir la brecha laboral que la sociedad percibe.

Según el Código del Trabajo, en su artículo 153, señala que la mujer embarazada tiene derecho a mantener su empleo y percibir remuneración completa. No se puede dar por terminado el contrato por motivo de embarazo, ya que esto constituiría una violación directamente al derecho laboral y a la protección reforzada especial de la mujer. Además, el artículo 154 dispone sobre el derecho a acceder a la incapacidad por embarazo hasta 12 meses con remuneración sin opción a despido (CT, 2005).

Durante este proceso lo que se pretende es garantizar el cuidado del recién nacido, adicional se prevé que la madre logre recuperar su salud física y emocional después del parto; por tal motivo en este tiempo la estabilidad laboral y la estabilidad económica es de suma importancia, ya que de los ingresos laborales que se generan es lo que permite cubrir gastos de primera necesidad, para el recién nacido y sus padres asegurando su calidad de vida. Un aspecto relevante que se ha visto fortalecido en los últimos años, es la protección de los derechos de la mujer gestante y el periodo de lactancia en materia de derechos laborales, garantizando los principios constitucionales correspondientes a la dignidad, igualdad y no discriminación.

Por ello la Corte Constitucional siendo el máximo organismo de control, se ha encargado de interpretar la norma y velar por la protección de derechos a través de la interpretación normativa, generando casos jurisprudenciales que dejan grandes precedentes de aplicación normativa en materia de derecho laboral, sobre todo en la protección de los derechos de mujeres embarazadas; sin dejar de lado la obligación de garante de derechos que cumple el estado en situaciones de vulnerabilidad de los distintos grupos de atención prioritaria.

Tomando como muestra las sentencias No.108-14-EP/20 sobre la protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el contexto laboral. La sentencia No. 2903-19-EP/24, emitidas por la Corte Constitucional existiendo elementos en común en cada una de las sentencias. Respecto a normativa se invoca principalmente los artículos 11,43,35 y 66 de la Constitución de la República del Ecuador, permiten a la Corte verificar el despido injustificado de la mujer en estado de gestación.

Cada una de las sentencias reconocen la existencia de la protección reforzada de los derechos constitucionales en especial al derecho al trabajo y cuidado. Dicha protección no se limita un solo tipo de contrato de trabajo, ya que, protege el derecho de las mujeres gestantes sin importar el contrato de trabajo que haya celebrado con el empleador; además de ello

coinciden que el despido o desvinculación laboral por estar en estado de gestación es discriminatorio.

El artículo 11 numeral 2 según se encuentra establecido en la Constitución, el cual hace referencia al principio de no discriminación, en donde prohíbe expresamente la discriminación por razones de embarazo. Por tal motivo la Corte Constitucional ha establecido una postura firme en razón de la estabilidad laboral misma que no se encuentra limitada al aspecto formal del contrato; sino todo lo contrario, indica que debe entenderse como una medida efectiva de protección frente a las distintas situaciones de vulnerabilidad en las que pueden verse inmersas (Constitución de la República del Ecuador, 2008) .

En cada una de las sentencias ante la vulneración del derecho al trabajo la Corte Constitucional da paso a la restitución y reparación integral de la misma. Existe jurisprudencia en la cual consta como se ha velado los derechos de laborales como es el caso de la restitución del puesto de trabajo, pago de remuneraciones adeudadas, garantía de igualdad de condiciones laborales, en casos también las debidas disculpas públicas. Frente a estos hechos es necesario que el estado adapte las distintas políticas públicas según avanza el tiempo, para lograr tener medidas preventivas de protección de derechos laborales en mujeres embarazadas, evitando actos discriminatorios.

Por lo cual la Corte Constitucional del Ecuador ha establecido que la omisión del Estado en crear e implementar políticas públicas con enfoque de género y cuidado constituye una forma de violación de derechos. Esto se toma en consideración en la |Sentencia No. 3-19-JP-20 sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y acumulados. En donde en uno de sus apartados dispone que las entidades públicas tienen el deber de generar entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos con las mujeres en situación de embarazo o lactancia (*CASO No. 3-19-JP y acumulados*, 2020)

Para ello el apartado 152 menciona de la notificación del embarazo, si bien es cierto la protección especial de las mujeres en estado de gestación inicia desde el mismo momento en que comienza el embarazo. No obstante, para que la titularidad de este derecho cobre visibilidad y por tanto sea exigible a través de la generación de obligaciones al empleador. Este necesita iniciar con la notificación del estado de gestación, ya que es a partir de ese conocimiento que pueden activarse las medidas necesarias para brindar apoyo, especialmente si la salud de la trabajadora lo requiere (*CASO No. 3-19-JP y acumulados*, 2020).

Se debe destacar que el hecho que exista desconocimiento del estado de gestación de una mujer no significa que anula la existencia de la protección hacia la misma, ni exime al empleador de algún tipo de responsabilidad; al contrario, automáticamente el empleador se transforma en un garantista de derechos de la mujer y del nasciturus. Es decir, la responsabilidad recaerá sobre el mismo mientras se encuentre en el espacio laboral; sin olvidar la responsabilidad de la gestante de comunicar de manera oportuna sobre su embarazo para tomar las medidas correspondientes y que permitan garantizar los derechos de las partes.

Esta notificación debe dirigirse a la persona responsable del área de talento humano, quien informará a su vez al jefe inmediato y, si la trabajadora así lo desea, el resto del equipo de trabajo. Con el fin de facilitar el cumplimiento de las medidas de cuidado. Si la trabajadora solicita confidencialidad, el empleador tiene la obligación de respetarla hasta que ella decida lo contrario. En cuanto al medio de notificación, no se exige que sea exclusivamente por escrito; puede efectuarse por cualquier canal que esté al alcance de la trabajadora (Corte Constitucional del Ecuador,).

En este sentido, las políticas públicas para la garantía de derechos de mujeres en estado de

gestación, la política pública sobre la estabilidad laboral reforzada. Se encuentra relacionada la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, ya que garantiza la atención integral y gratuita de mujeres embarazadas. Promoviendo la estabilidad laboral y el acceso a servicios de salud. La capacitación en derechos laborales con enfoque de género y cuidado es necesario brindar información para la capacitación de personal. Como política pública se implementa la Guía Básica de Derechos de las Mujeres Embarazadas, ya que contiene información esencial sobre los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes. Siendo material adecuado para la capacitación del personal en cuanto derechos de este grupo prioritario.

En el caso de sistema de monitoreo y evaluación de políticas al cuidado. Se puede implementar como política pública el Diagnostico Situacional: Derecho al Cuidado. Mujeres Embarazadas y en Periodo de Lactancia, ya que proporciona una base para el desarrollo de indicadores y mecanismos de seguimiento en relación con el cuidado del derecho.

En este sentido, se desarrolló la vulneración de derechos en diversos casos de mujeres en estado de gestación en el contexto laboral. Por lo cual la Corte exige que se capacite al personal de recursos humanos y directivos de las instituciones públicas en derechos humanos, igualdad y no discriminación. Con especial énfasis en los derechos laborales y reproductivos de las mujeres. Estas capacitaciones buscan erradicar estereotipos de género y prácticas administrativas que vulneran los derechos de las trabajadoras públicas (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Por tal motivo, es relevante realizar el seguimiento pertinente a las políticas públicas como la herramienta necesaria para lograr garantizar la efectividad y la progresividad los derechos; a esta situación se encuentra alineado el principio de igualdad sustantiva, indicando que el Estado al ser el garantista de derechos, su rol es eliminar las distintas barreras estructurales a las que se enfrentan las mujeres y sobre todo las que se encuentran en estado de gestación.

El ejercicio del derecho al trabajo de la madre no debe analizarse de manera aislada, sino en estrecha relación con otros derechos. Entre ellos el derecho del niño y la niña a una vida digna. El artículo 61 del Código Civil menciona que "La ley protege la vida del que está por nacer", por lo cual existe interdependencia directa entre el bienestar laboral de la madre y el derecho del hijo o hija a una vida digna, en el plano jurídico, social y económico

Puesto que la situación laboral de la madre incide directamente en las condiciones de vida, desarrollo y bienestar del nasciturus. En el caso de las mujeres embarazadas o con hijos en edad temprana, garantizar su estabilidad y condiciones laborales adecuadas, es una condición indispensable para que los niños puedan gozar de manera efectiva sus derechos. En cuanto normativa la Constitución de la República Ecuador en su artículo 44, menciona que:

> *"EL Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá el principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de los demás (...)"* (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Así mismo, la Corte Constitucional del Ecuador, en la Sentencia No. 3-19-JP-20 y acumulados, reconoce que despojar de la estabilidad laboral a una mujer en estado de embarazo no solo vulnera su derecho al trabajo, sino que también afecta también al derecho del hijo o hija a contar con condiciones de vida adecuadas, alimentación, salud y cuidados. La sentencia afirma que: " El vínculo entre el derecho al trabajo de la madre y los derechos del niño a vivir con dignidad es innegable, pues la pérdida del empleo conlleva afectaciones materiales y emocionales que repercuten directamente en el entorno familiar del menor" (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

En ese marco, el derecho al trabajo de la madre adquiere una dimensión protectora no solo individual, sino también familiar y social. Cuando una mujer es despedida injustificadamente

durante el embarazo. No se lesiona únicamente su autonomía económica, sino que también se compromete el bienestar físico, emocional y económico del menor. El reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante no es un privilegio, sino es una medida de protección de derechos.

1.1.4. Mecanismos de protección del derecho al trabajo de la mujer gestante.

La creación de derechos surge ante la necesidad de regular, controlar y limitar el poder. El derecho al trabajo de las mujeres en estado de gravidez como parte del grupo de atención prioritaria se encuentra protegido por una serie de mecanismo legales y constitucionales, a través de instrumentos para garantizar la no discriminación, estabilidad laboral y demás derechos que se encuentren con amenaza de ser vulnerados.

Entonces, definir el rol de los mecanismos de protección según Mejía Rivera, (2018) **"**Los mecanismos de protección están constituidos por diversos órganos que han sido establecidos para vigilar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los instrumentos de protección**''** (p.47). Conceptualizando los mecanismos de protección de derechos, es relevante conocer que existen mecanismos de protección de manera nacional e internacional.

1.1.5. Mecanismos de protección en la Constitución.

En la *Constitución de la República del Ecuador, (2008*) el artículo 86, se establece la procedencia y legitimización que el estado autoriza a las personas para usar mecanismos de protección constitucional. El numeral uno señala lo siguiente: "Cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución**''** **(**p.43). Con lo expuesto se entiende que las personas pueden exigir el cumplimiento de sus derechos a través de mecanismos de carácter constitucional, reglamentario e internacional. Mismos que se complementan entre sí ya que tienen un objetivo en común que es la efectiva protección de los derechos.

La estabilidad laboral reforzada, funciona como mecanismo de protección para grupos vulnerables como la mujer en estado de gestación. No pueden ser despedidas de manera arbitraria. La Constitución en su artículo 332, establece la prohibición del despido de la mujer en estado de gestación y maternidad, además de la discriminación por algo relacionado por roles reproductivos; cabe mencionar que existen garantías que amparan el derecho al trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el caso en que, se encuentren en situación de vulneración los derechos constitucionales y por ende el derecho al trabajo de la mujer en estado de gravidez. Por lo cual se implementan acciones que permiten exigir el cumplimiento de la vulneración de derechos; en este sentido como garantía jurisdiccional se hace uso de la acción de protección como tutela de derechos y reparación integral de la persona a la que se le intenta vulnerar un derecho. Es así como el artículo 88 de la Constitución de la República del Ecuador establece la Acción de Protección.

Tiene como objetivo el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales por actos u omisiones de cualquier encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación, puede acercarse de manera voluntaria al juzgado competente para solicitar esta protección de manera inmediata (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De comprobarse a través de, cada una de las pruebas expuestas la existencia de la violación de derechos el juez inmediatamente ordenara medidas de reparación integral. Esto se desarrolla tanto en el ámbito moral la reparación, como ejemplo se dispondrá que el empleador ofrezca disculpas públicas y el restituir a la mujer en el puesto de trabajo, por otro lado, en el ámbito material, se dispondrá el pago de las remuneraciones que dejaron de ser percibidas, estas medidas serán explicadas como deben ser cumplidas.

Ahora bien, si la persona afectada no se encuentra satisfecha y por lo tanto no está de acuerdo con la resolución de juez. Esta tiene el derecho de presentar el recurso de apelación. Y si una autoridad no cumple con lo dispuesto en el dictamen del juez, el mismo puede ser destituido de su cargo.

De los mecanismos constitucionales que se encuentran a disposición para la tutela efectiva de derechos se encuentra la acción extraordinaria de protección. Cabe mencionar que dicha acción puede ser interpuesta únicamente contra sentencias o autos definitivos que hayan vulnerado derechos constitucionales. De acuerdo con lo establecido en el artículo 94 de la Constitución de la República del Ecuador (*Sentencia 2006-18-EP/24*, 2024).

Es importante señalar que esta vía no constituye a un tipo de mecanismo ordinario, ni puede utilizarse de manera directa o inmediata. Dado que, para su viable uso es necesario que exista el agotamiento previo de los recursos ordinarios y extraordinarios de protección disponibles en el proceso judicial. En este sentido la Corte Constitucional, tiene el rol de órgano de cierre en materia constitucional, ya que tiene como función conocer y resolver esta acción cuando se alega que una decisión judicial ha causado por acción u omisión la vulneración de derechos constitucionales (*Sentencia 2006-18-EP/24*, 2024).

En este tipo de casos, la acción extraordinaria de protección es procedente en tanto permite revisar los vicios en el procedimiento constitucional que no pueden ser reparados en vía ordinaria. A diferencia del proceso contencioso administrativo, que examina la legalidad de los actos administrativos y su conformidad con el ordenamiento jurídico infra constitucional. La acción extraordinaria de protección se centra exclusivamente en la protección de derechos constitucionales frente a decisiones judiciales. En gran parte de sentencias emitidas por la Corte Constitucional han indicado que no es viable usar esta acción para reabrir procesos o como una tercera instancia. Salvo únicamente para examinar vulneraciones claras, directas y graves a

derechos constitucionales (*Caso 1072-21-JP y acumulados.*, 2024).

1.1.6. Mecanismos de protección en el Código del Trabajo.

Como mecanismo de protección de mujeres embarazadas en el artículo 53 del Código del Trabajo (2005) su parte pertinente menciona que "No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de doce semanas (…)'' (CT, 2005) (p.55). Estableciendo la protección del derecho, en este lapso la mujer tiene acceso a la remuneración de su salario, así como el reintegro de sus actividades laborales transcurrido el tiempo de maternidad establecido por ley.

De los mecanismos existentes se hace uso de la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz en el artículo 195.1 del Código de Trabajo (2005) dice que "Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición a su condición de gestación de gestación o maternidad, debido al principio de inamovilidad que les ampara'' (CT, 2005) (p.72).

Por lo que, en caso de que esta prohibición se encuentre en estado de vulnerabilidad las trabajadoras pueden recurrir de acuerdo con lo que estable el articulo 195.2 ibidem. Que es el emplear la acción de despido ineficaz, una vez que produce la destitución de su puesto de trabajo, con el fin que se declare que la relación laboral sigue vigente. Aprobada la acción y bajo sentencia favorable al trabajador el empleador tiene la obligación de reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo. Además de cumplir con los pagos que se dejó de percibir en el tiempo del cese de funciones.

De acuerdo con el artículo 575 menciona que este tipo de procesos se tramitaran de acuerdo con las indicaciones establecidas en la norma para realizar el procedimiento sumario, por ello la demanda deber ser clara y concisa, para que esta sea admitida en el proceso judicial; esto conforme lo establece el COGEP, en este sentido cabe las medidas cautelares que admiten el

reintegro del trabajador afectado durante el trámite. Tanto la demanda como la contestación contendrán las pruebas que se dispongan, solicitando la práctica de la prueba. Iniciada la audiencia se invita a las partes a considerar la conciliación, en caso de ser concretada se legaliza mediante sentencia, caso contrario se práctica las pruebas presentadas.

Los efectos de este procedimiento se desarrollarían con la declaración la ineficiencia del despido, por lo cual se ordena el reintegro inmediato y oficial del puesto de trabajo. Un recargo del diez por ciento en el pago de salario no percibido. Sin duda las directrices planteadas previa a la aceptación del mecanismo de protección, permiten que tanto empleador como empleado expongan los elementos de convicción necesarios. Por un lado, la parte afectada, exponga las razones por las cuales el despido es injustificado y, por tanto, no es procedente, y por otro, el empleador justifique el despido el motivo por el cual se procedió el despido, de tal manera el proceso sea justo para las dos partes, dejando pautas de reparación en caso de que se compruebe la vulneración del derecho al trabajo.

Siendo normativa que regula las condiciones laborales, además de contribuir al cumplimiento de los derechos emanados por la Constitución de la Republica del Ecuador. Brindando herramientas legales a las trabajadoras en estado de gravidez para exigir el cumplimiento de los derechos que por ley le corresponde ser cumplidos y respetados (CT, 2005).

1.1.7. Mecanismos de protección en la Ley Orgánica de Servicio Público.

La LOSEP es una ley que se aplica específicamente en trabajadores que se desempeñan particularmente en el ámbito laboral público. Esto quiere decir que únicamente es aplicable en personas que laboran en instituciones del Estado; partiendo de los derechos que gozan los servidores. Plasmado en el artículo 23 de la LOSEP, como el tener la estabilidad del puesto de trabajo, además de una remuneración económica justa, entre otros derechos establecidos en cada uno de los literales.

Continuando, en el Capítulo Segundo de las licencias, comisiones de servicio y permisos; establece derechos que permiten a la mujer gestante de alguna manera proteger su trabajo como lo es el artículo 27 de la LOSEP que establece licencias de trabajo con remuneración que va desde la incapacidad ocurrida por imposibilidad ya sea física o psicológicamente. Incluso por licencia de maternidad con remuneración de doce semanas. Siendo herramientas de protección que pueden recurrir las trabajadoras.

Por otro lado, de la supresión de puestos de trabajo se encuentra Ley Orgánica de Servicio Público, en el artículo 60 en el último inciso manifiesta que:

> ´´Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad (…); 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'' (LOSEP, 2010).

Previo a ejercer la densa de los derechos vulnerados mediante vía judicial, la defensa de este derecho se puede realizar mediante reclamo administrativo. Esto de acuerdo con el Código Orgánico Administrativo COA, en el titulo segundo, aspectos procedimentales.

1.2. La garantía de la igualdad y no discriminación.

1.2.1. La igualdad y no discriminación como una garantía de los derechos.

La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales que se encuentran reconocidos en instrumentos y tratados internacionales, así como en la CRE, en donde la finalidad esencial es garantizar los derechos humanos de cada persona, sin ningún tipo de distinción de sexo, raza, o condición social, entre otros, de tal manera que tengan la capacidad y la libertad de ejercer y exigir la protección de sus derechos, con un trato justo y equitativo,

promoviendo la erradicación de las prácticas discriminatorias.

A pesar de ser principios que se complementan entre sí, cada uno cumple funciones distintas; por un lado, el principio de igualdad es un derecho independiente, autónomo, esto quiere decir que mencionado derecho no requiere encontrarse bajo sujeción de otras normas, ni a la regulación de guías, debido a que, este principio se encuentra relacionado a un derecho inalienable a la dignidad de las personas (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

En consecuencia, la igualdad se puede entender en distintos contextos, en primer lugar, se encuentra el ámbito formal en dónde hace mención que todas las personas deben ser tratadas con las mismas condiciones de igualdad ante la ley, sin ningún tipo de distinción; y segundo encontramos el carácter de igualdad material en donde se identifica las distintas desigualdades estructurales en el sistema. Entonces, se puede entender en los distintos contextos, es el caso del ámbito formal, es decir que todas las personas deben ser tratadas en igualdad de condiciones establecidas en la ley, sin ningún tipo de distinción. Por otra parte, se establece la igualdad material, que reconoce las desigualdades estructurales, en donde es necesario tomar medidas que permitan garantizar a las personas como pueden ejercer sus derechos desde las distintas condiciones manteniendo un equilibrio.

Según (Latorre, C. L., González, L. E., & Espinoza, O, 2009) el concepto de igualdad ‘‘involucra el reconocimiento de que toda persona ,en forma independiente a su raza, sexo, credo o condición social, debiera tener los mismos derechos, posibilidades y oportunidades” (p.19) . Entendiendo que la igualdad no debe limitarse a estar escrita en la normativa, ya que la efectiva igualdad se da, cuando todas las personas que conforman la sociedad reconocen de forma activa la igualdad de las personas sin importar el sexo y demás características e ideologías diferentes. Por lo cual las oportunidades laborales se deberán realizan en igualdad de condiciones.

En la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en su artículo 70 establece que ‘‘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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (p.35).

La discriminación se puede manifestar en dos maneras diferentes, la forma directa se manifiesta cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable, por motivos de discriminación. En este sentido se da cuando de forma directa se le niega el trabajo a una persona por el simple hecho de ser mujer; la manera indirecta se da con la disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a un grupo vulnerable en desventaja particular a diferencia de otras.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008) , en el artículo 341, establece que “ El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia” (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (p.167).

La igualdad y no discriminación no son solo derechos en sí mismos, si no garantías transversales que permiten ejercer otros derechos sin la interposición de restricciones ni exclusiones. Por lo cual estos principios no se quedan en el plano abstracto, ya que adquieren una dimensión operativa al ser condiciones esenciales para el correcto goce y garantía y exigibilidad de los derechos de las personas. De acuerdo con la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en el artículo 11, numeral 2 establece que:

> “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, (…); ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (p.12).

De acuerdo con lo determinado por dicho artículo convierte a los principios de igualdad y no discriminación, en garantías transversales que rige la aplicación e interpretación de todo el sistema de derechos constitucionales. Cabe mencionar que además de la Constitución existen normativas que señalan estos principios como garantías de derechos.

La garantía del principio de no discriminación a nivel internacional se encuentra reforzado en encuentra La Declaración de los Derechos Universal de los Humanos respectivamente en el artículo 7, mencionado que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Asamblea General de la ONU, 1948).

Por lo cual la igualdad y no discriminación no son únicamente derechos autónomos, sino que también cumplen el rol de garantía estructural de los derechos de las personas. Puesto que, en su vigencia condiciona la posibilidad de que los demás derechos se ejerzan efectivamente. Donde existe discriminación, concurre la restricción de derechos; por ello, garantizar la igualdad es el primer paso para garantizar el goce de los demás derechos.

1.2.2. La igualdad y no discriminación como una garantía de los derechos de las mujeres en estado de gestación.

A pesar de haber conseguido avances en derechos de las mujeres a través de lucha historia por conseguir la igualdad de oportunidades, todavía existe discriminación por lo cual sigue en vigencia el obtener igualdad de condiciones. El embarazo al ser un estado que, además de implicar cambios tanto físicos como emocionales, que pone a las mujeres gestantes en estado de especial vulnerabilidad frente a diversas formas de discriminación. En este sentido, la igualdad y no discriminación no solo representan derechos fundamentales, sino que también constituyen en garantías indispensables para asegurar la protección integral de las mujeres gestantes en cada uno de sus derechos.

La CRE, en la sección cuarta, artículo 43, establece parámetros de derechos que el estado tiene la obligación de garantizar a mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia. El no ser discriminadas en ningún área, protección prioritaria y cuidado de salud integral, se encuentra respaldado, en el art 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) por el principio de no discriminación señalando que ´´nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, diferencia física, sexo, idioma, identidad de género …´´ (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (p.12). Mencionado artículo realza la importancia del cuidado de mujeres gestantes como grupo prioritario en áreas sociales, laborales, educativas, entre otras.

La garantía de derechos a través de los principios de igualdad y no discriminación, permite exigir al Estado no solo la abstención de discriminación. Si no también adoptar medidas activas y efectivas para garantizar la inclusión y protección de las mujeres gestantes. En esta situación la condición de embarazo no puede ser vista como una limitación, si no como una situación que requiere una atención especial por parte del sistema jurídico y administrativo, en

cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación real y de la justicia social.

El CEDAW menciona que la discriminación por embarazo es una forma de violencia estructural que afecta de manera directa a la autonomía y dignidad de las mujeres, por lo que en su artículo 13 que hace referencia “Los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos” (CEDAW, 2005).

La discriminación debidamente reconocida por el embarazo se configura una forma de violencia estructural; esto reafirma la posición de la mujer en una situación de desventaja en la sociedad, dejando en evidencia distintos patrones de desigualdad de género. Por tal razón la CEDAW, es la norma en la cual los Estados tienen las bases para implementar políticas públicas transformadoras en beneficio de la protección de los derechos de las mujeres.

Por ello, el llamado de la CEDAW, a los Estados parte va más allá de la sanción de conductas discriminatorias; exige la implementación de políticas públicas transformadoras.

El derecho al trabajo de la mujer gestante bajo la garantía de los principios de igualdad y no discriminación, si bien es cierto cuenta con normas y artículos que se encuentran focalizados al resguardo del derecho. El reto es hacer efectivo el cumplimiento de estos artículos. Cabe mencionar que, estas garantías son aplicables en contratos de trabajo ocasionales y eventuales, puesto que las leyes del Estado tienen por objeto garantizar el derecho laboral sin importar el tipo de contrato que se haya establecido.

Entendiendo que el contrato ocasional de acuerdo con el artículo 17 del Código del Trabajo, señala responden a necesidades de carácter específico del empleador, por lo cual atienden

situaciones extraordinarias ajenas a la actividad regular y no pueden exceder los 30 días al año (CT, 2005). Esto ya que como su palabra lo indica es por un corto lapso.

Se hace énfasis en este tipo de contrato, ya que en este contexto se suelen enfrentar mayores niveles de precariedad. Gran parte de los casos se opta por no renovar el contrato de trabajo al conocer el estado de embarazo de la trabajadora. Por lo cual una situación así se considera como una forma indirecta de despido por motivos discriminatorios. De tal manera se violentaría el principio de igualdad.

En consecuencia, se entiende que la finalización de contratos ocasionales o eventuales no puede ser utilizada como mecanismo encubierto para desvincular a una trabajadora por su condición de gestante. Sin justificación objetiva, clara y razonable, violenta directamente los derechos de la trabajadora. La Corte determina que a pesar de que un contrato de trabajo cuente con fecha específica de finalización no exime al empleador de cumplir con los derechos del trabajador.

A causa de que, se evidenciaron gran variedad de casos en los que las mujeres gestantes en el trabajo se les violenta el principio de igualdad y no discriminación, por lo cual la Corte Constitucional ordena activar la protección especial de trabajo a mujeres gestantes. De tal manera se garanticen los principios que violentan al destituirlas de sus puestos de trabajo. Dentro de los derechos que garantiza la protección especial es la estabilidad laboral de la trabajadora.

Ya que este derecho no se mide únicamente por la duración del contrato laboral, si no por la necesidad de proteger a quienes están en situación de vulnerabilidad. En consecuencia, el Estado, como empleador y garante de derechos. No puede usar la temporalidad contractual como excusa para desproteger a las trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez. De ahí que, dentro de normativa que respalde dichos derechos, se encuentra el artículo 50 de la

Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP, en donde manifiesta que:

> En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales, salvo en el caso de (…) y en el de mujeres embarazadas y en estado de gestación. En este último caso, la vigencia del contrato durará hasta el fin del periodo fiscal en el que concluya su periodo de lactancia (LOSEP, 2010).

Por lo cual, tiene un enfoque positivo en cuanto la protección de mujeres embarazadas, reconociendo el estado de vulnerabilidad en el que se encuentran. Al permitir que su contrato se extienda hasta el final del periodo fiscal posterior a la lactancia, por ende, se garantiza una continuidad laboral mínima durante esta etapa crítica tanto para la madre como para el bebé. Lo cual es coercitivo con principios de no discriminación y protección a la maternidad.

CAPITULO II

2. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

Considerando el tipo de investigación de acuerdo con la naturaleza jurídica, social y constitucional del presente trabajo investigativo, así como el objeto de estudio que se propone analizar. Se ha optado por una metodología con enfoque del tipo cualitativo. Esta elección metodológica responde a la necesidad de abordar el fenómeno desde una perspectiva integral, que permita comprender la dimensiones normativas y doctrinales del problema planteado.

La presente investigación es de exploratoria en donde su componente se encuentra enfocado en la aplicación práctica de la normativa, además se trata de un estudio no experimental, ya que no se manipula variables como recurso para obtener la información, si no que se encuentra basado en el estudio de caso tomando como eje central el análisis y el enfoque de la sentencia No. 2903-19-EP/24 y cuál es el impacto que ocasiono que se genere un precedente vinculante.

2.1 Tipos de investigación

2.1.1 Cualitativo

El enfoque cualitativo se utilizará en la presente investigación para estudiar factores que rodean la protección del derecho al trabajo de las mujeres gestantes dentro del sector público. Ya que: "su propósito es indagar e interpretar la calidad de las actividades, relaciones, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema que se desarrolla en el campo de las ciencias sociales" (Neill & Cortez, 2018). A través de este enfoque es posible examinar no solo el contenido normativo, sino también las experiencias concretas de quienes se ven afectadas por la aplicación (o falta de esta) de mencionadas normas.

Por otra parte, el análisis cualitativo permite captar las realidades subjetivas, las percepciones individuales y las situaciones sociales que muchas veces no pueden ser expresadas mediante cifras o estadísticas. Método que se encontrará enfocado en el análisis jurídico de la sentencia No. 2903-19-EP/24 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador., ya que nos permite obtener distintos criterios jurídicos.

2.2 Métodos de la Investigación.

2.2.1 Método Analítico

El presente trabajo emplea como herramienta el método analítico, el cual se fundamenta en la descomposición del objeto de estudio en sus partes constitutivas de tal manera permite el entendimiento en su totalidad. De acuerdo con la guía metodología institucional, este método permite examinar, por separado, los componentes jurídicos, doctrinarios y fácticos que configuran la situación de vulneración del derecho al trabajo de mujeres gestantes.

En este contexto es pertinente el análisis de la sentencia 2903-19-EP/24 desde lo macro que es la sentencia en general hasta lo micro que es el desglose de cada una de las partes de la sentencia. Además, permite identificar la relacione entre la aplicación de la norma y su aplicación en la práctica, evidenciando la desconexión entre el mandato constitucional y la

realidad que enfrentan muchas mujeres en situación de embarazo dentro del contexto laboral público. El análisis se complementa con el enfoque cualitativo y cuantitativo, que aportan datos empíricos que confirman, refuerzan o matizan los hallazgos normativos.

2.2.2 Método Deductivo

El método deductivo permite el estudio de principios generales previamente establecidos en la normativa constitucional, tratados internacionales y doctrina; y así llegar a conclusiones especificas aplicables a los casos en concreto. Este método permite analizar de forma lógica y estructurada como las normas superiores se deben aplicar en contextos reales de vulneración de derechos. Este razonamiento deductivo se aplica especialmente en el análisis de la jurisprudencia constitucional, como en la sentencia No. 2903-19-EP/24, donde la Corte Constitucional aplica normas generales a un caso individual en el que se vulneró el derecho al trabajo de una servidora pública embarazada. El fallo parte de principios constitucionales y los aterriza en la realidad del caso, estableciendo precedentes vinculantes para casos similares.

Por lo tanto, este método permite articular un razonamiento lógico que parte de lo general (normas y principios jurídicos) hacia lo particular (casos de vulneración específica), permitiendo que el estudio fundamente con rigor técnico las propuestas de solución y las recomendaciones derivadas del caso.

2.3 Técnicas e instrumentos

2.3.1 Universo o población

El universo de la presente investigación está conformado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, en función del derecho al trabajo en el sector público en mujeres gestantes.

2.3.2 Tamaño de la muestra

Dado que se trata de una población limitada y específica, se trabajará con el análisis de jurisprudencia constitucional. Por lo cual, no se aplicará fórmula estadística de muestreo, ya

que se accederá a la información proporcionada a través de la sentencia No.2903-19-EP/24.

2.3.3 Muestreo

Debido al enfoque cualitativo de la presente investigación, se ha optado por un muestreo de carácter teórico- documental, a través del análisis exhaustivo de la fuente jurídica como lo es análisis de la sentencia No.2903-19-EP/24, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador. Dado que, contiene elementos normativos y jurisprudenciales, por lo que constituye un precedente vinculante en materia de protección del derecho al trabajo de mujeres gestantes principalmente en el sector público. Su análisis permite examinar como la Corte aplica los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y protección reforzada, así como evaluar el cumplimiento del estándar mínimo de motivación en decisiones judiciales que afectan a grupos de atención prioritaria .El muestreo se justifica en la importancia jurídica y social del caso tratado, así como la existencia de potencial para exponer criterios estructurales de interpretación que puedan ser relacionados a otros contextos de la misma línea de investigación dentro del sector público.

2.3.4 Técnica y herramientas

Se emplearán dos técnicas primordiales en la presente investigación; la primera será la revisión documental de jurisprudencia, normativa nacional e internacional; y la segunda es la elaboración de fichas de análisis documental, las que se encontraran diseñadas con el objetivo de entender el contenido jurídico de la sentencia 2903-19-EP/24 y otras fuentes relevantes de una manera clara y concreta.

2.3.5 Procedimiento y análisis de datos.

La presente investigación se desarrollará en varias etapas organizadas de forma sistemática. En una primera fase, se revisó de manera bibliográfica y documental se recopilará fuentes doctrinales normativa y jurisprudencia relacionada con los derechos laborales de las mujeres

gestantes en el sector laboral público. El principio de igualdad y no discriminación, y la protección laboral reforzada. Este proceso permitió la construcción del marco teórico y delimitación conceptual del problema jurídico objeto del presente estudio.

Posterior a ello, se efectuó el análisis crítico de la sentencia 2903-19- EP/24 de la Corte Constitucional del Ecuador, a partir de mencionados parámetros previamente definidos, permite un análisis crítico correcto, efectuado bajo los siguientes indicadores:

- Examinar la aplicación del marco constitucional y legal, si la autoridad judicial integro de manera adecuada la normativa, respecto a la protección del derecho al trabajo de mujeres gestantes.
- Analizar la motivación judicial y razonabilidad de la decisión, en cuanto la argumentación y valoración de los elementos facticos y jurídicos.
- Observar si estos parámetros permiten identificar aciertos, omisiones, falencias en la sentencia 2903-19- EP/24 de la Corte Constitucional del Ecuador, sobre la protección de derechos laborales de las mujeres en embarazo en el sector laboral público.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

En la actualidad, la protección del derecho al trabajo de mujeres gestantes ha ido adquiriendo significativamente relevancia en el ámbito jurídico, por ende, en la sentencia No. 2903-19-EP/24, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador en el año 2024, es una base crucial ya que sustenta y eleva el carácter investigativo de este trabajo; en dicha sentencia se relata varios hechos que dieron origen al proceso constitucional además de los criterios jurídicos desarrollados por este organismo los mismos que se relatan a continuación. Con fecha 09 de enero del año 2019 Andrea. A (accionante), mediante nombramiento provisional, en calidad de reemplazo del cargo oficial de gestión coactiva, ingresa a trabajar a la Corporación Nacional de Finanzas Populares y Solidarias de (CONAFIPS).

Durante la vigencia de mencionada relación laboral, la accionante quedo en estado de gestación, circunstancia que fue conocida por la institución empleadora mientras el vínculo laboral se encontraba vigente. Cabe mencionar, que en los meses de mayo y junio de 2019, la accionante obtuvo permisos para controles médicos, relacionados con su embarazo. No obstante, el 20 de junio del mismo año, la CONAFIPS, mediante memorando notifica por terminada la relación laboral de la accionante, alegando el retorno del titular del puesto de trabajo; posteriormente, el 27 de junio de 2019, se le notifica la desafiliación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), lo que afecto directamente al acceso a controles médicos necesarios durante su embarazo.

Frente a esta situación, la accionante presento una acción de protección el 16 de julio de 2019, la cual resolvió el reintegro del puesto de trabajo de la accionante, sin embargo, la CONAFIPS interpone el recurso de apelación en contra de dicha decisión. Posteriormente, el 11 de septiembre del mismo año en segunda instancia por la Sala de la Corte Provincial de

Justicia de Pichincha, revoca la decisión, ya que mantenía el criterio de que la provisionalidad del nombramiento justificaba la terminación del vínculo laboral, sin efectuar el análisis de la protección laboral reforzada de la mujer gestante.

Ante la nueva destitución de su puesto de trabajo, la accionante el 7 de octubre del mismo año interpuso la acción extraordinaria de protección, puesta en conocimiento ante la Corte Constitucional. En donde finalmente el 13 de marzo de 2024, mediante sentencia 2903-19-EP/24, la Corte concluye que la decisión de la Corte Provincial no respetó el estándar reforzado de garantías jurisdiccionales para resolver la acción de protección, por lo tanto, se evidencia la vulneración del derecho al trabajo en cuanto la protección laboral reforzada de mujeres gestantes (*Sentencia 2903-19-EP/24*, 2024).

Ficha análisis de sentencia

No	INDICADOR	ANÁLISIS
1	**DATOS DEL CASO**	La Sentencia No. 2903-19-EP/24 se emitió a través de la Corte Constitucional del Ecuador, una acción extraordinaria de protección, que se interpuso por una servidora pública, en donde su nombramiento provisional se dio por terminado cuando la persona se encontraba en estado de gestación. Este caso tiene un gran nivel de importancia tomando en cuenta que permite analizar con gran énfasis la protección laboral reforzada en los contextos de la vinculación laboral no permanente.

2	**HECHOS RELEVANTES**	La accionante prestaba servicios laborales bajo el régimen de nombramiento provisional en una entidad pública, tiempo en el cual quedó embarazada, situación que se dio a conocer a las autoridades. No obstante, el representante de dicha institución decidió dar por terminada la relación laboral existente entre las partes, amparándose en la temporalidad del contrato, dejando de lado el estado de gestación de la accionante.
3	**PROBLEMA JURIDICO.**	El problema en cuestión se pretendía identificar si la terminación del contrato laboral en donde una mujer embarazada se vio afectada dependía únicamente de la temporalidad del vínculo o si vulnera un derecho constitucional enfocado en la protección laboral reforzada, y sobre todo cuál es su conexión con los derechos de igualdad material y de no discriminación.
4	**CARGOS PRESENTADOS POR LA ACCIONANTE.**	En la acción extraordinaria de protección, la accionante menciona la vulneración de sus derechos constitucionales a la igualdad y no discriminación, al trabajo y a la protección especial derivada de su estado de gestación. Señalando que las decisiones judiciales impugnadas no se aplicaron de acuerdo con los estándares constitucionales.

		En el presente caso se logra identificar varios derechos afectados entre ellos: el derecho al trabajo, la protección especial a las mujeres embarazadas, el derecho a la igualdad material, el derecho a la no discriminación y el principio de dignidad humana. Todos estos derechos deben ser interpretados de manera armónica y sistemática de tal manera que de priorice la protección de personas en situación de vulnerabilidad.
5	**REFORMULACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO POR LA CORTE CONSTITUCIONAL.**	En este contexto, la Corte Constitucional, ha desarrollado el análisis del proceso desde el ejercicio de control constitucional, por tal motivo su enfoque, se centra en analizar si las autoridades de la institución pública vulneraron el derecho a la protección laboral reforzada de una mujer embarazada (accionante) al resolver la acción de protección en relación con la desvinculación laboral, de acuerdo con la terminación de un nombramiento provisional. Por lo tanto, el punto de debate formulado por la Corte se centra verificar si las decisiones judiciales impugnadas cumplieron o no, con el estándar mínimo de garantías jurisdiccionales.

6	**ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA**.	Es importante señalar que la misma Corte Constitucional reconoce expresamente que las mujeres embarazadas constituyen a un grupo de atención prioritaria, esto conforme los artículos 35 y 332 de la CRE. Por consiguiente, gozan de una protección laboral reforzada, esto quiere decir que, se imponen obligaciones de carácter específico al Estado, de manera particular cuando este funge el rol de empleador. Entendiendo que la Corte determina que la protección no se limita únicamente a la estabilidad laboral por cuanto, comprende un conjunto de garantías encaminadas a evitar afectaciones desproporcionadas, en ámbitos como la salud materna y al ejercicio y goce del derecho al trabajo durante el periodo de embarazo. La protección laboral reforzada en cuanto la destitución por nombramiento provisional, consiste en el establecimiento de un estándar constitucional, en donde la existencia de dicho nombramiento, no excluye la aplicación de la protección laboral reforzada. Consecuente la Corte, determina que, a pesar de la característica temporal de la relación laboral, no puede ser utilizado como justificante automático para la desvinculación laboral de la mujer gestante, sin que previamente se haya

		realizado un análisis que considere su condición y las garantías constitucionales aplicables. En tal sentido la resolución de la acción de protección, omite el análisis del impacto que la desvinculación tenía sobre los derechos de la accionante, al limitarse en analizar principalmente la estructura organizacional de la institución. En consecuencia, dicha omisión implica la vulneración de la protección reforzada, al no implementar el trato diferenciado que exige el principio de igualdad material.
7	**VULNERACION DE LA GARANTIA DE MOTIVACION.**	Las decisiones judiciales emitidas por las autoridades demandadas incurrieron en una vulneración a la garantía de motivación, como parte del debido proceso, al no analizar de manera íntegra la condición de gestante de la accionante, ni las consecuencias constitucionales derivadas de su desvinculación laboral. Dicha omisión, implica una motivación insuficiente al no examinar los derechos constitucionales, además de no justificar de manera racional la proporcionalidad de la medida adoptada. La Corte define la protección laboral reforzada como un mecanismo constitucional que busca garantizar la estabilidad laboral de personas en

		situación de especial vulnerabilidad. En el caso de mujeres embarazadas, esta protección implica la prohibición de desvinculación sin una causa objetiva, razonable y proporcional, debidamente motivada y ajena a su estado de gestación.
8	**PROTECCION LABORAL REFORZADA Y LA IGUALDAD MATERIAL**	Si bien, el tema central no fue la igualdad y no discriminación, el estándar de protección laboral reforzado en la sentencia se encuentra vinculado con el principio de igualdad material. Esto quiere decir, que este principio exige que el Estado otorgue un trato diferenciado ante las diversas situaciones que se desarrollan para las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria, en otras palabras, se encuentran en una desventaja estructural, como el caso de mujeres gestantes. Por ende, la aplicación uniforme de las normas administrativas, sin tener en consideración la condición de "doble vulnerabilidad" a la que se encuentran expuestas las mujeres en estado de embarazo, esto da paso a que se creen escenarios de discriminación indirecta. Por ello, la protección laboral reforzada opera como un mecanismo correctivo que permite de cierta forma materializar la igualdad y limitar la actuación estatal cuando se adoptan decisiones que afectan el derecho

		al trabajo de mujeres embarazadas. En este caso la terminación del vínculo laboral generó un impacto diferenciado sobre la accionante, afectándola de manera más intensa que a otros trabajadores. Al no considerar su condición de gestante, la administración incurrió en una forma de discriminación indirecta, vulnerando el principio de igualdad material que exige tratar de manera distinta a quienes se encuentran en situaciones distintas.

Discusión de resultados.

De acuerdo con el análisis de la sentencia 2903-19-EP/24, se evidencia que la Corte Constitucional del Ecuador, desarrolla un estándar jurisprudencial orientado a fortalecer la protección del derecho al trabajo de las mujeres que se encuentran en estado de gestación en el sector laboral público, a partir de la interpretación sustantiva del principio de igualdad. Si bien la accionante menciona que se vulnera sus derechos a la igualdad y no discriminación, este no es el punto de debate, por el contrario, su análisis se centra en la falta de aplicación de la protección laboral reforzada como canalizador para el cumplimiento del principio de igualdad material y su derecho al debido proceso.

Cabe señalar, que este tipo de inobservancias sigue persistiendo, ya que anterior a la sentencia 2903-19-EP/24, tal y como se menciona en la misma; en sentencias como la 309-16-SEP-CC y la 3-19-JP/20, establecen la vulneración de derechos a la no discriminación de mujeres gestantes, dejando en claro que la protección constitucional no se encuentra condicionada al tipo de contrato o vínculo laboral, es decir, no importa si se trata de un nombramiento provisional o un nombramiento definitivo.

No obstante, los jueces persisten en priorizar normas sin tener en consideración la protección laboral reforzada prevista en el art 332 de la Constitución, en consecuencia, se deja sin efecto el principio de igualdad material; por lo tanto, se desarrolla la falta del estándar de motivación mínimo para garantías jurisdiccionales. Es importante mencionar que, el problema no se detiene en el análisis de la sentencia, sino en decisiones posteriores a esta, como es el caso de la sentencia 530-20-EP/25,en donde se repiten las mismas omisiones, ya que el juez provincial, no toma en cuenta el análisis de la protección laboral reforzada y tratados internacionales, por ende la aplicación de la igualdad material lo que abre la posibilidad de que se presente un tipo de discriminación y vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación.

De esta manera se evidencia, que, a pesar de existir un desarrollo jurisprudencial previo, continúan incurriendo las mismas omisiones, en sentencias como la del presente análisis 2903-19-EP/24, en donde se refleja un problema estructural que sigue sin ser superado, y sigue manifestándose a lo largo del tiempo sin dar paso a la subsanación de estas inobservancias sobre la interpretación de la protección laboral reforzada con una adecuada interpretación administrativa restrictiva.

Es importante señalar que, para llevar a cabo este proceso, fue necesario verificar la existencia de determinados requisitos, para analizar el proceso de garantías jurisdiccionales, por lo cual, en el primer requisito es determinar si la autoridad judicial por alguna circunstancia violó el debido proceso o derechos de alguna de las partes, por lo que, se identifica que se vulneró la garantía de motivación mínima, como parte del debido proceso, al no respetar el estándar reforzado de garantías jurisdiccionales; por ende, se destaca que el presente caso, de prima facie, se origina del desarrollo de la vulneración de derechos que no fueron tutelados, por ende, la accionante señaló que durante su periodo de gestación no se tomaron en cuenta los estándares de protección laboral reforzada, situación que debe ser tomada en cuenta para

futuros casos análogos aplicando dicho proceso como sentencia vinculante. (*Sentencia 2903-19-EP/24*, 2024).

Por tal razón, la Corte Constitucional determina que es conocedora del caso teniendo en cuenta la vulneración de derechos en este caso perteneciente a una persona del grupo de atención prioritaria, respaldando su decisión en el artículo 43 de la CRE mismo que establece que las mujeres embarazadas tienen acceso a una " protección prioritaria y cuidado de salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto"(Constitución de la República del Ecuador, 2008) ,situación que no fue tutelada por la entidad competente, por lo tanto, se establece que este caso cumple con los criterios necesarios para ser llevado a cabo.

A pesar de que, la igualdad y no discriminación no son el eje central del análisis en esta sentencia; se debe resaltar que estos principios se encuentran directamente vinculados en relación con la protección laboral reforzada y el derecho al cuidado, mismo que derivan derechos como la autonomía reproductiva, salud, etc. Razón por la cual la Corte Constitucional toma en cuenta estos elementos para el análisis del caso. Dicho esto, el estudio se realiza bajo un enfoque de igualdad material, al reconocer que las mujeres embarazadas constituyen un grupo de atención prioritaria, por ende, las sitúa en un grupo de vulnerabilidad haciendo énfasis en el derecho al trabajo en el sector público.

En consecuencia, el principio de igualdad formal no satisface mediante la aplicación de un trato idéntico frente a otras servidoras públicas, sino a través de la igualdad material, que permite la adopción de medidas diferenciadas que garanticen el efectivo goce del derecho al trabajo, durante el periodo de gestación, maternidad y periodo de lactancia. De esta manera, se procura evitar situaciones de discriminación de facto, por lo cual el Estado toma medidas positivas, para revertir situaciones discriminatorias (Sentencia 28-15-IN/21, 2021).

Del mismo modo, la sentencia establece la naturaleza provisional del nombramiento, a pesar de que esto nombramiento no genera estabilidad laboral, esto no es argumento justificante, para que el empleador de manera automática de la terminación de la relación de trabajo de una mujer que se encuentra en periodo de gestación. Este punto de vista, desarrolla un cambio de gran importancia en cuanto la interpretación del ordenamiento jurídico, al extender la protección laboral reforzada en este tipo de situación, dejando de lado, la estricta aplicación en este caso de la Ley Orgánica de Servicio Público, en el sentido que los contratos provisionales, no generan estabilidad laboral alguna. Este aspecto, deja de ser relevante cuando genera desacuerdos con los principios constitucionales de protección laboral reforzada que se encuentra vinculado con el derecho a la igualdad y no discriminación, y a su vez con el estándar mínimo de motivación. De tal manera, la Corte reafirma la supremacía de los derechos constitucionales en el contexto de situaciones de salvaguardar los derechos de grupo prioritario que son susceptibles a una doble vulneración.

Es importante, tener en cuenta es la discusión que realiza la Corte Constitucional en la protección laboral reforzada y el derecho al cuidado, lo que implica mantener condiciones que permitan el goce de sus derechos. Puesto que, el desempleo durante el periodo de gestación únicamente no se ve afectada la estabilidad laboral , ya va más allá al vulnerar un derecho como es el derecho al trabajo ,también provoca la vulneración de derechos que se encuentran relacionados como la seguridad social, el derecho a la salud, y a las condiciones necesarias que permiten la edificación y fortaleza de vínculos y condiciones que permitan poner en práctica el sumak kawsay o también conocido como el buen vivir, de tal manera busca garantizar, una trato digno tanto para la madre como para quien esta por nacer. Por tal motivo, esta relación de derechos fortalece la obligación del Estado de acoger un enfoque integral de protección, al no limitarse al ámbito estrictamente laboral, al responder al análisis de tutela de derechos constitucionales (Sentencia 2903-19-EP/24, 2024).

Ya que, para las mujeres en periodo de gestación, estos aspectos son de gran importancia, porque la ausencia del trabajo representa problemas en el acceso de nuevos puestos de trabajo, por ende, en la dificultad para poder conseguir los medios necesarios para el sustento de ella y de por quien está por nacer, la falta de cobertura de seguridad social, genera problemas para acceder a la salud. Al privarse del acceso de los medios que permiten alcanzar los recursos necesarios para el cuidado necesario tanto para la madre como de su bebé, se entiende que el derecho al cuidado se encuentra en estado de vulneración (*Sentencia 2903-19-EP/24*, 2024).

En este sentido, en el ámbito institucional, la sentencia 2903-19-EP/24, impone obligaciones claras tanto a las entidades públicas como las autoridades judiciales. En el caso de las entidades públicas, el abstenerse en la toma de decisiones de desvinculación laboral que desconozcan la protección especial de las mujeres en estado de gestación, a pesar de que, el trabajo sea a través de un nombramiento provisional. Es necesario se tome en cuenta el derecho al cuidado, por lo tanto, el trabajo debe mantenerse hasta que se culmine el periodo de protección especial, esto es hasta finalizar el periodo de lactancia, situación que es necesaria tomar en cuenta en la institución, sobre todo en el área de Talento Humano.

Por otro lado, exhorta a los jueces a verificar un estándar reforzado de motivación, que incorpore un análisis integral de los derechos involucrados y de la situación de atención prioritaria de la trabajadora. Mediante la consolidación de un criterio jurisprudencia obligatorio que redefine la aplicación del derecho al trabajo desde la protección laboral reforzada con presencia del principio de igualdad. Por tal motivo, permite fortalecer la protección de mujeres gestantes frente prácticas discriminatorias encubiertas contribuyendo a la construcción de un Estado constitucional de derechos y justicia que no solo reconoce, sino que actúa ante situaciones que puedan derivar desigualdades reales en el contexto laboral.

Finalmente, se entiende que, desde la perspectiva constitucional, la sentencia se encarga de reafirmar la protección laboral reforzada, en donde se especifica que esta no depende del vínculo laboral, si no de una situación de vulnerabilidad generado hacia la trabajadora; destacando que en este caso la omisión de considerar el embarazo no solo afecta el derecho al trabajo y la igualdad material, si no que en un sentido más amplio abarca prácticas discriminatorias hacia las mujeres.

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1 Conclusiones.

Es importante indicar que, en base a la investigación y análisis de la Sentencia 2903-19-EP/24 se ha llegado a las siguientes conclusiones.

- La Sentencia No. 2903-19-EP/24 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, consolida un estándar jurisprudencial de carácter obligatorio, en la protección laboral reforzada para las trabajadoras en el sector público, que se en encuentran en periodo de gestación, sin importar la relación laboral o vinculo contractual.
- Se destaca la aplicación del principio de igualdad material, siendo el Estado ecuatoriano quien reconoce que las mujeres embarazadas pertenecen al grupo de atención prioritaria, al estar en una posición susceptible a una doble vulnerabilidad reconocida en el ordenamiento jurídico y los diversos tratados e instrumentos internacionales como la CEDAW, siendo esta convención la base para la creación de normativa gubernamental en materia de derechos de las mujeres, recociendo y garantizando el acceso a un trato diferenciado en igualdad de condiciones.

- La protección laboral reforzada opera como un mecanismo correctivo que permite de cierta forma materializar la igualdad y limitar la actuación estatal cuando se adoptan decisiones que afectan el derecho al trabajo de mujeres embarazadas; por lo tanto, la terminación laboral de las mujeres gestantes no puede decidirse, sin antes hacer un análisis reforzado de su situación, que pueda ocasionar la vulneración del derecho al trabajo, al cuidado y la garantía de motivación, en donde el Estado es el garantista de este derecho.
- La sentencia 2903-19-EP/24, evidencia la importancia de la protección al derecho laboral reforzado, con un enfoque de igualdad, fortaleciendo la tutela de los derechos de las mujeres embarazadas, evitando prácticas discriminatorias como se evidencia en la investigación realizada.
- A través del análisis de la Sentencia No. 2903-19-EP/24 se reafirma la obligación que tiene el Estado ecuatoriano de garantizar la protección laboral reforzada a favor de las mujeres embarazadas en el sector público, consolidando un estándar jurisprudencial vinculante que materializa el principio de igualdad y fortalece la seguridad jurídica en casos análogos.

4.2 Recomendaciones.

- Incorporar de manera definitiva, en las instituciones públicas el estándar de protección laboral reforzada y de jurisprudencia de casos análogos sobre los derechos laborales de mujeres gestantes en los procesos de gestión de Talento Humano, antes de notificar la desvinculación de mujeres gestantes.

- Fortalecer la aplicación de igualdad material al momento de analizar el derecho al trabajo, el derecho al cuidado y no discriminación en la resolución de conflictos laborales, a través de capacitación constante y actualizada de protección laboral reforzada.

- Identificar que sistemas permiten realizar una revisión constante de cómo se ejecuta la protección de derechos laborales en mujeres embarazadas y como se ve garantizado por la constitución; a través de distintos indicadores de cumplimiento que reflejen la eficacia normativa del sistema ecuatoriano.

Bibliografía.

Asamblea General de la ONU. (1948). *Declaracion Universal de los Derechos Humanos*. https://bit.ly/4qAjdrt

Cabanellas, G. (2006). *Diccionario jurídico elemental. Guillermo Cabanellas de Torres*. Heliasta.

Caso 1072-21-JP y acumulados., 1072-21-JP/24 (Corte Constitucional 21 de noviembre de 2024). https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidlM2UwNzJjYS1jNTM2LTRhY2MtYmJmOC00YTJmMTVmMzUxOTMucGRmJ30=

CASO No. 3-19-JP y acumulados, No. 3-19-JP/20 (Corte Constitucional 5 de agosto de 2020). https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf

Código del Trabajo (2005). https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. (1981). *C156—Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. (2000). *C183—Convenio sobre la protección de la maternidad*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Constitución de la República del Ecuador (2008). https://www.defensa.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Convención sobre Eliminacion de toda Discriminación Contra la Mujer (2005). https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/CONVENCION-SOBRE-ELIMINACION-DE-TODA-DISCRIMINACI%C3%93N-CONTRA-LA-MUJER.pdf

Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) (1958). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C111

Corte Constitucional del Ecuador. (2020a). *Derecho a la igualdad y no discriminación*. *3*. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOicxMjFlMmEzYS1iNjgwLTQ3ZTEtODQ1Zi1jZDU4YmQ0ZTAxYWYucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (2020b). *Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia*. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf

Díaz, N., & Conrado, R. (2019). *La inclusión de grupos de atención prioritaria*. 75-80.

INEC. (2025). *Boletín Técnico N° 07-2025- ENEMDU*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/Trimestre_I/2025_I_Trimestre_Boletin_empleo.pdf

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2008). *Guía de capacitación de derechos humanos de las mujeres: Tejiendo el cambio.* https://www.iidh.ed.cr/images/Publicaciones/PersonasColect/Guia%20de%20capacitacion%20de%20derechos%20humanos%20de%20las%20mujeres%20Tejiendo%20el%20cambio.pdf

Latorre, C. L., González, L. E., & Espinoza, O. (2009). *Equidad en educación superior.* Catalonia. https://www.luisedogonzalez.cl/pdf/2009/2009-14.pdf

Ley Orgánica de Servicio Público (2010).

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

Mejía Rivera, J. (2018). *Diez Cuestiones Actuales Sobre Derechos Humanos*. Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro. https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38166.pdf?utm_source=chatgpt.com

Ministro de Relaciones Exteriores. (2010). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a2_Reformas/pacto_internacional.pdf

Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación* (UTMACH). Universidad Técnica de Machala. http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/14232

Ochoa, M., & Morales, G. (2020). *La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. 43*(1), 3-27.

ONU Mujeres. (2020). *Comisión de la condición jurídica y social de la mujer*. https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history

Sabater, C. (2014). *La interacción,trabajo,familia,la mujer y la dificultad de la conciliación laboral.* 163-198.

Scott, J. W. (2009). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Facultad de Humanidades y Ciencias*.

https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf

Sentencia 2006-18-EP/24, 2006-18-EP/24 (13 de marzo de 2024). https://bit.ly/4a96tmC

Sentencia 2903-19-EP/24, 17230-2019-11713. (Corte Constitucional del Ecuador 13 de marzo de 2024). https://bit.ly/3Ohlj1O