



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho

**Análisis sobre la Protección de los Derechos Reproductivos de las mujeres
trabajadoras y el Derecho a la Igualdad Material en virtud de su estado de
embarazo**

Trabajo de Titulación previo a la obtención
del Título de Licenciado en Jurisprudencia
y Abogado

AUTOR:

Stalin Andrés Guarnizo Samaniego

DIRECTOR:

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.

LOJA-ECUADOR

2023

Loja, 26 de septiembre de 2022

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama PhD.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

C E R T I F I C O:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Análisis sobre la Protección de los Derechos Reproductivos de las mujeres trabajadoras y el Derecho a la Igualdad Material en virtud de su estado de embarazo**, previo la obtención del Título de **Licenciado en Jurisprudencia y Abogado**, de la autoría del estudiante **Stalin Andrés Guarnizo Samaniego**, con **cédula de identidad Nro. 1105004418**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama PhD

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Stalin Andrés Guarnizo Samaniego**, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma: _____

Cédula de identidad: 1105004418

Fecha: Loja, 22 de febrero de 2023.

Correo electrónico: stalin.guarnizo@unl.edu.ec

Teléfono: 0963787518

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción total o parcial y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **Stalin Andrés Guarnizo Samaniego** declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **Análisis sobre la Protección de los Derechos Reproductivos de las mujeres trabajadoras y el Derecho a la Igualdad Material en virtud de su estado de embarazo**, como requisito para optar por el Título de **Licenciado en Jurisprudencia y Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintidós días del mes de febrero de dos mil veintitrés.

Firma: _____

Autor: Stalin Andrés Guarnizo Samaniego.

Cédula: 1105004418

Dirección: Barrio Isidro Ayora; Av. Eugenio Espejo y Paraguay; Cantón Loja; Provincia de Loja.

Correo Electrónico: stalin.guarnizo@unl.edu.ec

Teléfono: 0963787518

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. PhD

Presidente del Tribunal: Dr. Fausto Noé Aranda Peñarreta. Mg. Sc.

1er Vocal: Abg. Erika Anabel Yaguana Rodríguez. Mg. Sc.

2do Vocal: Dr. Ángel Medardo Hoyos Escaleras. Mg. Sc.

Dedicatoria.

Quiero dedicar la realización y culminación del presente trabajo de investigación a toda mi familia quien ha sido mi motivación y quienes me han apoyado en el transcurso de todo este largo tiempo.

A mi madre Mélida Yolanda Samaniego López, la razón de mi vida, mi motivadora, la persona quien siempre pide a Dios por mí, cada logro es por ti y para ti para que te sientas orgullosa, por ser la persona quien me ha apoyado desde lo más insignificante hasta lo más importante, por hacer de mis logros los tuyos.

A mi padre Marcelo Andrés Guarnizo Gonzáles quien es mi ejemplo a seguir, porque algún día quiero llegar a ser como tú y tener esa fortaleza que te identifica, por ser una persona trabajadora, recta, responsable y saber cuidar de las personas que ama.

A mi hermana Andrea Yolanda Guarnizo Samaniego, mi otra razón de mi vida, por tu apoyo, por tus palabras de aliento de que no me dé por vencido.

A mi abuelita Rosa Elvira Montesdeoca que desde el cielo sé que está orgullosa de mí, fuiste la representación más bonita que tuve del amor, por tus cuidados, mimos, consejos, ocurrencias, y por lo orgullosa que te sentías por mí.

A mi hermanita Ana Karina Guarnizo Samaniego, mi angelito en el cielo, has sido de mi mayor motivación para ser alguien en esta vida.

A mis inolvidables compañeros de la Universidad, David Lapo, Paúl Requelme, Taylor Ribera, y en especial al que considero un hermano que la vida me pudo regalar Jorge Pardo.

Stalin Andrés Guarnizo Samaniego

Agradecimiento.

Al haber finalizado el presente trabajo de titulación, dejo constancia de mi enorme gratitud a la Universidad Nacional de Loja y a cada uno de los docentes que, gracias a su experiencia, profesionalismo y capacidad para poder guiar a sus estudiantes a la meta, han formado primeramente como persona, con valores, respeto, amabilidad, cortesía que son indispensables para la formación de un profesional.

De manera significativa y afectiva agradezco a mi director del trabajo de titulación Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. PhD, por su capacidad de guiar el proceso de la realización de la tesis, sin duda una gran persona, su profesionalismo, inteligencia, experiencia ayudo a direccionar la investigación social y jurídica de esta investigación jurídica, aportando en todo momento para el buen desarrollo de la misma.

Stalin Andrés Guarnizo Samaniego.

Índice de Contenidos

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.	v
Agradecimiento.	vi
1. Título.	1
2. Resumen.	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico	7
4.1. Derecho Constitucional.	7
4.2. Estado Constitucional de Derechos.	8
4.3. Supremacía Constitucional.....	9
4.4. Derecho Laboral.	10
4.5. Derecho Reproductivos.	12
4.6. Mujer Embarazada.....	14
4.7. Manual de atención a la mujer gestante.....	19
4.8. Estabilidad Laboral.....	20
4.9. Estabilidad laboral reforzada.....	21
4.10. Acción de protección.....	22
4.11. Acción Extraordinaria de protección.....	22
4.12. Igualdad Formal, Material y la no Discriminación.....	23

4.13.	Punto histórico en Ecuador sobre la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación.	27
4.14.	Despido Intempestivo.	28
4.15.	Despido Ineficaz.	29
4.15.1.	Principios que se afectan con el despido ineficaz.	29
4.16.	Derechos Humanos.	30
4.17.	Convenio sobre la protección a la maternidad.	32
4.18.	Convenio 156 “Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” ...	33
4.19.	Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer.	33
4.20.	Afectaciones psicológicas que presentan las mujeres en estado de gestación.	34
4.21.	Principio de primacía de la realidad en derecho laboral.	35
4.22.	Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025.	35
4.23.	Derecho Comparado.	36
4.23.1.	Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Perú.	36
4.23.2.	Código Sustantivo de Colombia.	36
4.23.3.	Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que establece acompañamiento afectivo e integral a la maternidad.	37
4.23.4.	Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.	39
5.	Metodología.	44
5.1.	Materiales Utilizados.	44
5.2.	Métodos.	44
5.3.	Técnicas.	45
6.	Resultados.	46

6.1.	Resultados de las encuestas.....	46
6.2.	Análisis de las entrevistas.....	56
6.3.	Estudio de casos.....	65
6.4.	Análisis de datos estadísticos:	71
6.4.1.	Indicadores de proceso y resultado del acceso a la justicia.....	71
7.	Discusión	75
7.1.	Verificación de objetivos.....	75
7.1.1.	Objetivo general.	75
7.1.2.	Objetivos Específicos.	75
7.2.	Verificación de Hipótesis.	78
7.3.	Fundamentación para construir los lineamientos propositivos.....	82
8.	Conclusiones.....	90
9.	Recomendaciones	91
9.1.	Propuesta Jurídica.....	92
10.	Bibliografía.....	90
11.	Anexos.....	94

Índice de Tablas

Tabla N°1	46
Tabla N°2	47
Tabla N°3	48
Tabla N°4	50
Tabla N°5	51
Tabla N°6	53
Tabla N°7	55

Índice de Figuras

Figura N°1	46
Figura N°2	47
Figura N°3	49
Figura N°4	50
Figura N°5	52
Figura N°6	53
Figura N°7	55
Figura N° 8	71

Índice de Anexos

Anexo 1: Formato de Encuesta y Entrevista.	94
Anexo 2: Certificado de traducción del Resumen al idioma inglés.	98

1. Título.

“Análisis sobre la Protección de los Derechos Reproductivos de las Mujeres trabajadoras y el Derecho a la Igualdad material en virtud de su estado de embarazo”.

2. Resumen.

El presente trabajo de titulación que lleva por título: “Análisis sobre la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo.”, y su interés por desarrollar es debido a que, la mujer a través de la historia ha sido siempre parte de un grupo de fragilidad y vulneración de derechos en los diferentes ámbitos ya sean sociales, familiares y laborales siendo este último el punto de énfasis de este estudio jurídico con respecto a las mujeres en estado de gestación.

El estudio realizado demuestra que las empresas tanto públicas como privadas que tiene entre sus trabajadores mujeres en estado de gestación vulneran sus derechos reproductivos y los derechos a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo debido a que los empleadores por decisiones no fundamentadas desvinculan de sus cargos laborales o les asignan un puesto diferente al que desarrollaban las mujeres en estado de gestación, lo que traen consigo un sin número de afectaciones como pueden ser en el ámbito económico debido a que quedan desprendidas de sus remuneraciones económicas que percibían mensualmente, otro factor presente es el emocional debido a que la mujer en este estado es más vulnerable ante situaciones que denoten la presencia fuertes cambios de ánimo lo que afectaría su situación de estabilidad emocional, y el desarrollo de trastornos psicológicos.

En el presente trabajo de titulación se pudo aplicar materiales y métodos que permitió el desarrollo de la investigación, de la misma manera se realizó un estudio de campo basado en encuestas y entrevistas aplicadas a profesionales del derecho, cuyos resultados sirvieron para poder demostrar que existe una vulneración de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo por lo cual se plantea una propuesta jurídica que garantizará el derecho a la estabilidad laboral de las mujeres en estado de gestación, con la finalidad de proteger los derechos inherentes a la maternidad.

Palabras claves: Derechos reproductivos, igualdad material, mujer embarazada, personas trabajadoras.

2.1.Abstract.

The present degree work is entitled: “Analysis on the protection of the reproductive rights of working women and the right to material equality by virtue of their state of pregnancy”, and its interest in developing is due to the fact women throughout history it has always been part of a group of fragility and violation of rights in different areas, whether social, family work, the latter being the point of emphasis of this legal study with respect to pregnant women.

The carried out study shows that both public and private companies that have pregnant women among their workers violate their reproductive rights and the rights to material equality by virtue of their state of pregnancy because employers, due to unfounded decisions, dissociate them from their jobs positions or they are assigned a different position from the one developed by pregnant women, which brings with them a number of affectations such as in the economic field because they are detached from their economic remuneration that they received monthly, another present factor is the emotional one because women in this state are more vulnerable to situations that denote the pretense of strong mood changes, which would affect their situation of emotional stability, and the development of psychological disorders.

In this degree work it was possible to apply materials and methods that allowed the development of the investigation, in the same way a file study was carried out based on surveys and interviews applied to legal professionals, whose results served to demonstrate that there is a violation of the reproductive rights of workers and the right to material equality by virtue of their state pregnancy, for which a legal proposal is proposed that will guarantee the right to job stability, of pregnant women in order to protect the rights inherent to motherhood.

Keywords: reproductive rights, material equality, pregnant women, working people.

3. Introducción.

En el presente trabajo de investigación jurídico titulado: “Análisis sobre la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo.” Es de importancia señalar que las mujeres trabajadoras cumplen sus labores dentro de una empresa pública o privada como cualquier otro trabajador con el fin de percibir beneficios que representan el trabajar como lo son la remuneración, la estabilidad, la afiliación entre otros, se puede decir que ha sido necesario el transcurso de los años para que la mujer tome fuerza en el ámbito laboral debido a que, en tiempos atrás existía una realidad en la que las mujeres no eran consideradas aptas para el trabajo por lo que existía una discriminación y distinción ante ellas, por lo que ha existido una lucha social con el fin de obtener una igualdad de oportunidades laborales. Es verdad que en los últimos tiempos ha existido un aumento sostenido para proporción igualitaria en oportunidades de trabajo, pero los problemas no han dejado de existir debido a que empleadores de empresas despiden o remueven de puestos a mujeres que se encuentran en estado de gestación, existiendo una discriminación ante este grupo prioritario.

Frente a esta problemática es mencionar que el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho reproductivo de las personas trabajadoras incluyendo la eliminación de toda forma que represente riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, un acceso equitativo y estabilidad sin que exista limitantes por el hecho de estar embarazada o por la cantidad de hijos o hijas, derechos propios de la maternidad, lactancia y licencia, este artículo menciona la prohibición de despido de la mujer trabajadora que se asocie a su estado de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada a los roles reproductivos.

En el presente trabajo de titulación se verificó el objetivo general detallado a continuación: “Realizar un estudio, jurídico, comparado, y de campo del análisis sobre la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo”, además se verifico los objetivos específicos que se detallan a continuación, primer objetivo: “Determinar que los derechos de las mujeres embarazadas son vulnerados durante su trabajo y al momento que son desvinculadas de este”; segundo objetivo: “Establecer cuáles son los efectos que se originan en las mujeres embarazadas cuando son destituidas de sus cargos laborales”; tercer objetivo: “Elaborar una propuesta jurídica que garantice el derecho de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas”

La hipótesis se contrastó en lo siguiente: Existe la vulneración del derecho reproductivo y sexual a las mujeres embarazadas, cuando son destituidas de su trabajo por el simple hecho de cursar su estado de gestación, sin fundamentos y aun cuando se pone a conocimiento de su estado, como consecuencia quebrantan sus derechos.

El presente trabajo de titulación se estructura de la siguiente manera: Revisión de Literatura donde se desarrolla el Marco Conceptual incluyendo las siguientes conceptualizaciones: Derecho Constitucional, Estado Constitucional de Derechos, Supremacía Constitucional, Estado Constitucional de Derechos, Derecho Laboral, Derechos Reproductivos, Mujer Embarazada, Estabilidad Laboral, Estabilidad Laboral Reforzada, Acción de Protección, Acción Extraordinaria de Protección; en el marco doctrinario: Igualdad Formal, Material y la no Discriminación, Punto histórico sobre la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación en Ecuador, Despido Intempestivo, Despido Ineficaz, Derechos Humanos, el Convenio sobre la protección a la maternidad, Convenio 156 “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”, Convenio sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, Afectaciones psicológicas que presentan las mujeres en estado de gestación, Principio de primacía de la realidad en derecho laboral. En el Marco Jurídico se estudia los derechos constitucionales, Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Salud, Ley de maternidad gratuita y atención a la infancia, Manual de atención a la mujer gestante, lo relacionado al Código de la niñez y adolescencia, Código Orgánico de la Función Judicial, Plan de Creaciones de Oportunidades 2021 – 2025. Derecho Comparado, Ley de Productividad y Competencia Laboral – Perú, Código Sustantivo del trabajo de Colombia, Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que establece acompañamiento afectivo e integral a la maternidad – Chile, Ley Federal de los Estado Unidos Mexicanos.

Se conforma en el presente trabajo de titulación los métodos que fueron utilizados para la recopilación y obtención de resultados, de la misma manera las técnicas de encuesta y entrevista, el estudio de los casos que aportaron de manera significativa la información necesaria para poder fundamentar la presente tesis, con ello se ha logrado verificar el objetivo general y los tres objetivos específicos, de la misma forma se logró contrastar la hipótesis cuyo resultados ayudaron a la fundamentación de la propuesta jurídica. En la parte final del presente trabajo de investigación se exponen las conclusiones y recomendaciones misma que se pudieron obtener mediante el desarrollo

de la investigación y con ello se presentó la propuesta jurídica que garantizará el derecho a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas.

De esta forma queda presentado el trabajo de investigación jurídica que se trata sobre la vulneración de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo. Esperando que el presente documento sirva de guía a los estudiantes y profesionales del Derecho como fuente de consulta y conocimiento; quedando ante el Tribunal de Grado para su corrección y aprobación.

4. Marco Teórico

4.1. Derecho Constitucional.

“La Constitución ordena todos los ámbitos del Derecho y define el marco en el cual se podrán producir los desarrollos normativos y jurisprudenciales en cada uno de esos ámbitos” (Balaguer et al., 2018, págs.29-49). Los autores en colaboración definen a este Derecho Constitucional como el centro del ordenamiento jurídico, impregnado a este varias o por no decir todas las vertientes jurídicas, incidente de manera terminante para su configuración y desenvolvimiento en los diferentes ámbitos.

Cuando se refiere los autores a los desarrollos normativos y jurisprudenciales, debemos tener en cuenta que la incidencia de los principios constitucionales determina que el sistema jurídico debe conscientemente adaptar cada uno de sus contenidos a estos principios, es decir, que vaya de la mano con el marco constitucional.

“El Derecho Constitucional se ha definido tradicionalmente en relación con el Estado, y fundamentalmente con el sometimiento del Estado al Derecho, con el control jurídico del poder Estatal” (Balaguer et al., 2018, págs. 29-49). Los autores presentes dan una definición tradicional del Derecho Constitucional, partiendo de una concepción garantista, siendo un ordenamiento jurídico que debe cumplir con las condiciones básicas, se interesa en lo que tiene referencia a las formas de gobierno que tendrá el Estado, garantizando los derechos individuales que son los vínculos que se establecerían con los ciudadanos y los derechos primordiales que se le otorga a cada persona en el marco jurídico de un Estado.

El Derecho Constitucional tendrá como objetivo primordial la conservación del Estado de Derecho y de las leyes esenciales que preservará la existencia del ser humano.

El Derecho Constitucional se lo puede definir como la rama del Derecho que estudia los aspectos sobresalientes de la organización del Estado, sus autoridades y funciones, los principios fundamentales de su acción y control, con respecto a personas y grupos que habitan su territorio, y hacia el exterior, dentro de un marco jurídico de libertades y derechos a ellos reconocidos. (Barreto, 2008, pág. 11)

El autor en su definición sobre el Derecho Constitucional, afirma que es una rama del Derecho que se dedica a la observación y aplicación de los mandatos fundamentales; leyes, principios, conceptos; que limitara la organización, existencia y funcionamiento del Estado.

Cabe recalcar que la Constitución se encuentra en la cumbre del ordenamiento jurídico y ésta será aplicada en varios aspectos como: las políticas públicas, producción legislativa y decisiones judiciales, por una parte, decimos que reconoce derechos, establece garantías y por otro organiza el poder político del Estado.

4.2. Estado Constitucional de Derechos.

El Estado Constitucional de Derechos se basa en que los actos públicos y privados están sometidos a la Constitución, incluso la ley y las sentencias, garantizados a través del control de constitucionalidad y el rol activo y creativo de los jueces. (Ávila, 2009, pág. 776)

El Estado ha sido objeto de constante cambios con la finalidad de poder responder con las necesidades que en algún momento se han pronunciado, en el Ecuador se estableció el Estado Constitucional de Derechos siendo su característica fundamental es el estar sometido a la Constitución cuya base fundamental son los derechos inherentes de las personas, además de estos el poder garantizar la justicia, aún más con el correcto cumplimiento de las funciones de los jueces y juezas.

“El concepto de Estado Constitucional de Derechos se utiliza para hacer referencia fundamentalmente al principio de legalidad, es decir al sometimiento del poder de las leyes y normas previamente establecidas” (Díaz, 2007, pág. 6). Este concepto que menciona el autor define al Estado Constitucional de Derechos tomando en cuenta el principio de legalidad que radica en poder dar prevalencia a la ley sobre cualquier acción o actividad del poder público, es decir, el que implica que todos los poderes públicos y las personas están sometidos a la ley, y que solo pueden hacer lo que está permitido por las leyes.

El artículo 1 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2021) menciona: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social” (pág. 7). Podemos decir referente a este artículo que la soberanía radica principalmente en el pueblo y este se ve reflejado en el ejercicio de los órganos del poder público y de las formas de participación que la Constitución refleja, el desarrollo de la justicia constitucional y las garantías van de la mano con la materialidad de los derechos, mecanismos de democracia directa y la inclusión de la participación social como un poder.

El Código Orgánico de la Función Judicial en el artículo 4 menciona:

Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y servidoras y servidores de la Función Judicial aplicaran las disposiciones constitucionales, sin necesidad que se encuentren

desarrolladas en la norma de menor jerarquía. En las decisiones no se podrá restringir, menoscabar o inobservar su contenido. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2022, págs. 3-4)

Este principio caracteriza a un Estado constitucional de derechos y justicia, ya que todos los poderes y autoridades deben someterse a las normas establecidas por la Constitución, actuando como fundamento y limitan a los poderes públicos.

4.3. Supremacía Constitucional.

El derecho regula su propia creación. Pero urge advertir que el ordenamiento jurídico no es un sistema de normas coordinadas, situadas una al lado de otras, por así decirlo, sino una serie escalonada de diversas zonas normativas, consagrando el grado supremo de un orden jurídico estatal formado por la Constitución. (Ordoñez, 2012, pág. 616)

Esta idea resulta de la pirámide normativa postulada por Hans Kelsen afirmando que existe una escalonada de varias bases normativas otorgando un grado superior a la Constitución porque es sobre la cual emanan todas las demás leyes, lo que quiere decir es que ninguna ley puede ir en contra de la Constitución.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2021) en su artículo 424 menciona: “la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cual otra del ordenamiento jurídico” (pág. 127). El principio de Supremacía Constitucional nos establece que la Constitución es la norma suprema y que esta será la que prevalecerá sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, entendemos también que las disposiciones normativas y los actos del poder público tendrán la obligación de mantener la conformidad con las normas constitucionales ya que si no lo realizan carecerán de eficacia jurídica.

“En el Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 5 nos menciona sobre el Principio de Aplicabilidad Directa e Inmediata de la Norma Constitucional”. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2022, pág. 4). Este principio trata de que juezas, jueces, autoridades administrativas, servidores de la Función Judicial tienen el deber primordial de aplicar las normas constitucionales y las que encontramos plasmados en los instrumentos internacionales cuando estas sean más favorables a las que encontramos plasmadas en la Constitución, al igual que estas normas serán de inmediata aplicación para precautelar que los derechos no sean objeto de vulneración.

4.4.Derecho Laboral.

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y a su familia. (Reyes, 2012, pág. 13)

El Derecho Laboral es conjunto de reglas que protegen al trabajador en la relación que tiene con el trabajo, regula relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de una empresa, tiene un contexto que se liga al contexto socioeconómico preciso, se llegó a constituir como un conjunto de medidas que protegerán en este caso a los más débiles, enfocándose en poder asegurar la debida protección al trabajador contra el abuso, como resultado podemos decir que el Derecho Laboral se despliega al reconocimiento y regulación de la existencia de los derechos colectivos, es decir al conjunto de trabajadores.

Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directas o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social. (Lozano , 1981, pág. 35)

Lo que explica el autor en su definición es que el Derecho Laboral aparece como un conjunto de normas tanto públicas como privadas que vendrán a regular las relaciones que se derivan de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo que es remunerado realizado personalmente dentro del ámbito organizacional y dirección empresarial, como se observa el Derecho Laboral está fundamentado en un principio de protección por lo cual se debe aplicar aquellas normas, reglas, principios que sean más favorables al trabajador.

El derecho laboral es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referente a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinario de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y los deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (Cabanellas, 1993, pág. 180)

Lo que da a entender el autor es que el Derecho Laboral se encarga de ajustar mediante reglas jurídicas las relaciones que se establecen a partir del trabajo las cuales se relacionan entre empleador y trabajador, este conjunto de reglas debe garantizar el cumplimiento de todas las partes

involucradas, el objetivo trata de poder defender los derechos e intereses del trabajador, y darle el tipo de protección contra circunstancias que puedan llegar a perjudicarlo.

Entendemos que la relación laboral que existe es entre dos actores, el empleador y el empleado, esta existente relación no es proporcionada debido a que el empleador tiene mayor fuerza y responsabilidad que el empleado, con esta antelación el Derecho Laboral debe de una manera limitar la acción de los empleadores con el objetivo de precautelar y proteger al actor más débil de esta relación.

Tomando como normativa el Código del Trabajo, en el artículo 152 nos menciona: “toda mujer trabajadora tiene una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo” (Código del Trabajo, 2021, pág. 42). Se entiende que el derecho de gozar una licencia de maternidad en el Ecuador es un asunto que genera mucho interés para las trabajadoras en estado de gestación, pues este periodo de doce semanas la mujer tendrá la oportunidad de poder atender adecuadamente al bebé que ha sido traído al mundo, el poder tener el cuidado en su salud es primordial y con los servicios que brinda el Estado permitir el desarrollo adecuado en su crecimiento, tomando en cuenta mientras se cumple esta licencia, la mujer tiene el derecho de recibir su remuneración completa conforme lo establecido en su contrato de trabajo.

En el artículo 155 del mismo Código da referencia al periodo de lactancia menciona que: “durante los doce meses a partir de que haya concluido su licencia por maternidad, la jornada de la madre lactante durará seis horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria” (Código del Trabajo, 2021, pág. 44). Este artículo es referente a que los empleadores autorizaran el tiempo de lactancia que tiene derecho la madre para poder dar de lactar a su hijo, el cual menciona que será de un año a partir de que haya concluido su licencia por maternidad, su jornada laboral pasara a ser de 6 horas.

Así mismo el Código de la niñez y adolescencia en el artículo 24 con respecto al derecho a la lactancia materna menciona:

Los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna para asegurarle el vínculo afectivo con su madre, adecuada nutrición, crecimiento y desarrollo, es obligación de los establecimientos de salud públicos y privados desarrollar programas de estimulación de la lactancia materna. (Código de la niñez y adolescencia , 2022, pág. 4)

La ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 33 de los permisos menciona que:

“Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya terminado su licencia de maternidad” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2021, pág. 18). Esta ley de Servicio Público es la encargada de regular las relaciones del empleador y el trabajador en el sector público, y en este artículo en particular menciona que las servidoras públicas tienen el derecho al cuidado del recién nacido durante dos horas en el periodo de un año cuando esta haya terminado su periodo de licencia por maternidad.

4.5.Derecho Reproductivos.

“Los Derechos Reproductivos se basan en el conocimiento de la potestad de decidir libre y de manera informada sobre la vida reproductiva, ejercer el control voluntario y seguro” (Becerra , 1998, pág. 28). El autor da a entender que los Derechos Reproductivos son derechos básico inherentes a las personas, son importantes como el derecho a la vida, la salud, la libertad que son con los que está estrechamente relacionados, los Derechos Sexuales tienen referencia al poder decidir, cuando, como y con quien tener relaciones sexuales, a poder llevar una vida sexual sin violencia o sin algún tipo de presión, a que pueda darse el pleno respeto a la orientación sexual, identidad de género sin que esta recaiga sobre algún tipo de discriminación, el que se pueda acceder al tipo de información veraz sobre el cuidado y protección.

El Derecho Reproductivo se define como el conjunto de métodos, técnicas, servicios que contribuyen a la salud y al bienestar reproductivo al evitar y resolver los problemas relacionados con la salud reproductiva, incluye también la salud sexual, cuyo objetivo es el desarrollo de la vida y de las relaciones personales. (Facio, 2008, pág. 40)

Tenemos que la salud sexual y la salud reproductiva tiene la capacidad de dar un enfoque a disfrutar de una vida sexual gratificante, sin riesgo alguno, una libertad para decidir sobre si procrear o no. Podemos decir que los Derechos Reproductivos tienen su base en el conocimiento del derecho básico que las parejas e individuos poseen para poder decidir libre y de manera responsable la cantidad o número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre estos, a que todos puedan disponer de información de calidad y los métodos las eficaces para la realización del mismo y con esto poder alcanzar el nivel óptimo de salud sexual y reproductiva.

“Los derechos reproductivos y sexuales se refieren al derecho de todas las personas, sin importar su edad, identidad de género, orientación sexual u otras características, a decidir sobre su propia reproducción y sexualidad, en el respeto a los demás” (Ávalos, 2013, pág. 2277). Todos los

seres humanos nacen libres, toda persona se le deben garantizar la misma igualdad y dignidad, los derechos lo ejercen las personas y el Estado tiene la obligación de asegurar y promoverlos a través de la respectiva legislación y políticas públicas, los Derechos Sexuales y Reproductivos son parte de los Derechos Humanos lo que nos quiere decir que corresponde a cada una de las personas sin que existe discriminación alguna.

Los Derechos Reproductivos garantizan que cada persona pueda tomar decisiones sobre la vida sexual y de reproducción con una libertad, confianza y seguridad absoluta de acuerdo a su estilo de vida, lo que da a entender es que estos derechos sexuales se refieren a la libertad de las personas para ejercer su sexualidad en un ámbito saludable, sin que exista ningún tipo de abuso, imposición, violencia o discriminación, otro punto que hace referencia estos derechos es el poder decidir si tener hijos o no, la cantidad y el espaciamiento entre estos, acceder a información y planificación para realizarlo.

“Los derechos sexuales y reproductivos son los derechos humanitarios inherentes a la mujer” (Gallardo, 1998, pág. 4). Decimos que los derechos sexuales y reproductivos son congénitos a la mujer debido a que tiene la capacidad de dar vida, de garantizar su vida por los demás, estos derechos tienen el objetivo de evitar muertes prematuras por la falta de información que puede existir. La garantía que tiene que ofrecer el Estado entorno a una planificación familiar y en cuestión de salud a las enfermedades que podrían ser prevenidas.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2021) en su artículo 332 menciona:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten a la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijos o hijas, derecho de maternidad, lactancia y el derecho a la licencia por paternidad. (pág. 127)

Lo que nos da a entender este artículo es sobre la salud sexual y reproductiva de las personas que se desarrollan en un ámbito de trabajo, este derecho reproductivo envuelve la decisión libre y responsable sobre la vida sexual, poniendo a disposición los elementos necesarios para solventar sus actividades y prácticas sexuales. Otro ámbito que menciona el artículo es el que las empresas brinden el libre acceso, es decir sin limitaciones por el hecho de tener hijos o estar embarazada, a las plazas de empleos de manera equitativa y equilibrada. El derecho de maternidad y paternidad es parte esencial de este artículo debido a que a más de velar por este derecho que tienen los padres,

incluye el cuidado y protección del recién nacido, a que pueda desarrollarse de manera incondicional en sus primeros meses de nacido.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2021) en su artículo 363 numeral 6 menciona: “el Estado garantizará acciones y servicios de salud sexual y salud reproductiva, garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial en el embarazo, parto y postparto” (pág. 133). De acuerdo a este artículo la Constitución hace referencia a la vida de las mujeres, pero dándole un enfoque especial a las que se encuentran en estado de gestación, garantizándole las acciones relacionadas a los servicios de salud sexual y reproductiva protegiendo así a la mujer durante el embarazo, en el momento del parto y luego de este.

La Ley Orgánica de Salud en su artículo 23 menciona:

Los programas y servicios de planificación familiar, garantizaran el derecho de hombres y mujeres para decidir de manera libre, voluntaria, responsable, autónoma, sin coerción, violencia, ni discriminación sobre el número de hijos que puedan crear, mantener y educar en igualdad de condiciones sin necesidad de consentimiento de terceras personas, así como de acceder a la información necesaria. (Ley Orgánica de Salud, 2022, pág. 6)

Lo que nos da a entender este artículo es sobre la salud sexual y la salud reproductiva, las políticas y programas encaminados al acceso tanto de hombre como mujeres, a los diferentes servicios de salud que brinda el Estado, dentro de estos servicios se encuentra el acceder a información necesaria para la planificación familiar libre y responsable, incluso la disposición de cuantos hijos quiera tener.

4.6. Mujer Embarazada.

La reproducción natural humana es un proceso que comprende la producción de gametos masculinos y femeninos y su unión durante la fertilización. El embarazo es la parte del proceso que comienza con la implantación del “conceptus” en el seno de la mujer y que termina con el nacimiento de un bebé. (Cain, 2012, pág. 310)

Decimos que el embarazo es el término que se utiliza para describir el periodo en el cual se desarrolla un feto en el vientre de una mujer, este comprende un tiempo aproximado de cuarenta semanas o nueve meses, se calcula desde el último periodo menstrual hasta el día del parto, los profesionales médicos hacen alusión a tres segmentos en el embarazo, los cuales los denominan trimestres.

La forma natural para que se produzca el embarazo es mediante una relación sexual entre un hombre y una mujer, en el momento en que el hombre eyacula deposita su espermatozoide en la vagina de la mujer, si un espermatozoide logra fecundar un óvulo, se genera el cigoto que se llega a implantar en el útero, generando así el embarazo.

El embarazo comienza cuando termina la implantación, que es el proceso que comienza cuando se adhiere el blastocito a la pared del útero (unos cinco o seis días después de la fecundación, entonces este, atraviesa el endometrio e invade el estroma. El proceso de implantación finaliza cuando el defecto en la superficie del epitelio se cierra y se completa el proceso de nidación, comenzando el embarazo. (Menéndez, 2012, pág. 4)

Se puede decir que el embarazo tiene su fase inicial con la formación del cigoto en el útero y que se extiende hasta el alumbramiento, la mujer llega a experimentar varios cambios metabólicos y también fisiológicos que le permitirán cuidar y nutrir al feto, hay que tener en cuenta que en el embarazo se interrumpe la llamada menstruación y las glándulas mamarias se preparan para la lactancia.

Los embarazos en las mujeres suelen ser únicos, sin embargo, existe la posibilidad que se produzca un embarazo múltiple, se da por el hecho de condiciones hereditarias o como consecuencia de las técnicas de fecundación asistida.

La maternidad es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo. La Ley General de Salud considera la maternidad como el embarazo, parto y puerperio. La gravidez se inicia con la fecundación y termina con el nacimiento del niño o la niña que medicamente se llama alumbramiento. (Villalobos, 2004, pág. 121)

Mencionamos que el embarazo es un estado que por el cual la mujer, por la capacidad y posibilidad que le otorga su sistema reproductivo puede albergar dentro de su útero que se encuentra rodeado de líquido amniótico, que este contenido en el saco amniótico, a un nuevo individuo, resultado de la fecundación del óvulo por parte de un espermatozoide masculino. El estado de gravidez termina con el parto, en el cual un nuevo individuo de la especie humana sale al exterior teniendo una vida independiente de su progenitora, esto comúnmente ocurre en el periodo de nueve meses o cuarenta semanas, aunque puede suceder que nazca en entre los 180 o 300 días.

“En el artículo 35 nos menciona que las mujeres embarazadas son parte del grupo de atención prioritaria, recibirán atención especializada en los ámbitos público y privado”

(Constitución de la República del Ecuador, 2021, pág. 16). Enfocamos primero que los grupos de atención prioritaria son planteados debido a que han sido afectados en diversos ámbitos como pueden ser culturales, sociales o económicos, dentro de este grupo se encuentran las mujeres embarazadas que al ser categorizadas dentro de la legislación ha permitido darle un enfoque de atención primordial, facilitando así la progresividad en el cumplimiento de sus derechos al igual que la inclusión en la esfera social, cultural y laboral.

Este artículo reconoce las personas o grupo de personas que entre sí guardan una relación y semejanza por sus características o por la condición, los cuales ameritan una acción de importancia por parte del Estado, existen varios factores que inciden en la vulnerabilidad por lo cual los entes responsables buscan que se implemente estrategias con una orientación a la eliminación de dichos factores como pueden ser, la desigualdad o la falta de poder satisfacer en los servicios estatales.

El Estado ecuatoriano a fin de que se constituyó como un Estado Constitucional de derechos y justicia, procura ser un actor principal en la protección de los derechos, por lo cual, identifica a los sectores que requieren de un cuidado primordial, para poderles brindar una vida digna, el estado al desarrollar sus ordenamientos jurídicos, han reconocido los grupos humanos que requieren por atención especializada, contemplándose así dentro de estos grupos la mujer en estado de gravidez, a quienes su primordial protección es en el ámbito de la salud, del trabajo, incluso que a nivel internacional mencionan de su cuidado especializado a la maternidad abordando incluso el derecho a la lactancia.

El Estado mediante las normativas referenciales a la mujer embarazada tiene el propósito de salvaguardar el trabajo de la mujer embarazada y garantizar que la madre tenga el periodo necesario para su recuperación y luego de esto procesa a reintegrarse en sus actividades laborales, donde para poder justificar su ausencia laboral deberá presentar un certificado médico que contenga la fecha en la que sucedió el parto.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2021) da una orientación especial a la protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el artículo 43 asegurándole derechos:

No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; La gratuidad de los servicios de salud materna; La protección prioritaria y cuidado de salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. Disponer de las facilidades

necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (pág. 18)

Se entiende que el Ecuador es un Estado garantista de los derechos fundamentales, en este caso protege los derechos de las mujeres embarazadas, este artículo nos menciona que las mujeres no serán víctimas de la discriminación en ninguno de los ámbitos sociales, laborales y educativos, protegiéndolas en su periodo de gestación y en el tiempo de lactancia, ofreciéndole gratuidad en todo el proceso de salud materna a la mujer embarazada, incluyendo que se le dará protección y cuidado en la salud del niño o niña y a que la mujer luego de su etapa de embarazo tenga una recuperación que garantice su estabilidad.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2021) en el artículo 45:

Garantiza el goce de los derechos comunes del ser humano a los niños niñas y adolescentes, añadidos a estos los derechos que pertenecen a su edad, en relación a la mujer embarazada el Estado reconocerá y garantizará la vida, el cuidado y protección desde el momento de su concepción. (pág. 19)

Nuestra legislación ecuatoriana tiene previsto que a partir de la concepción de una nueva vida esta genera un sin número de derechos, entre los cuales prima el derecho a la vida, su oportuno cuidado y protección con el fin del desarrollo condicional de un nuevo ser que crea en la mujer durante su periodo de gestación.

Por otra parte, el Código de la niñez y adolescencia en el artículo 20 de acuerdo con el derecho a la vida, menciona:

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la vida desde su concepción, y el Estado, la familia y la sociedad se encuentra en plena obligación de asegurar por todos los medios que se encuentren a su alcance la supervivencia y el desarrollo de los antes mencionados. (Código de la niñez y adolescencia , 2022, pág. 3)

En el artículo 25 menciona: “el poder público y las instituciones de salud y asistencia a niños, niñas y adolescentes crearán las condiciones adecuadas para la atención durante el embarazo y el parto, a favor de la madre y del niño o niña” (Código de la niñez y adolescencia , 2022, pág. 4). Las instituciones de salud pública y privada tienen la obligación de ofrecer los escenarios apropiados para la atención a la mujer embarazada y en el desarrollo de todo su periodo de gestación, al igual que estas instituciones incentivarán programas relacionados a la lactancia materna debido que este asegura el lazo afectivo con el recién nacido.

El presente código tiene como objetivo el respeto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, el desarrollo integral de acuerdo a sus necesidades, incluye el respeto a la vida desde el momento de la concepción, sometiendo al Estado, la familia y la sociedad a contribuir mediante los medios necesarios la supervivencia de los ya mencionados.

El artículo 105 de la Ley de Seguridad Social, respecto a la contingencia por maternidad menciona que en caso de la maternidad la asegurada tendrá derecho a:

La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera que sea el riesgo del embarazo; un subsidio monetario, durante el periodo de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora y; la asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta dieciocho años de edad. (Ley de Seguridad Social, 2023, pág. 27)

De acuerdo a este artículo podemos entender que hace referencia que en el caso de maternidad la trabajadora asegurada tendrá varios derechos relacionados al embarazo como por ejemplo la asistencia médica durante todo el embarazo, a percibir su remuneración durante el periodo de descanso por maternidad, el cuidado médico al recién nacido, ayuda con medicamentos y si es necesario de intervención quirúrgica durante su primer año de vida y sin perjuicio hasta que cumpla su mayoría de edad.

La Ley Orgánica de Salud en su artículo 120 menciona:

La autoridad sanitaria nacional en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vigilara y controlara las condiciones de trabajo, de manera que no resulte nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de las mujeres trabajadoras. (Ley Orgánica de Salud, 2022, pág. 17)

Los empleadores tienen la obligación de cumplir con las normas y adecuar las actividades laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia

El enfoque que da la Ley Orgánica de Salud es que mediante la coordinación de los diferentes organismos e instituciones relacionadas en el ámbito laboral es poder estar alertas y pendientes de que las condiciones de trabajo en las que está presente una mujer en estado de gestación sean las óptimas para que no resulte perjudiciales a la salud de la madre, pues esta tampoco puede hacer frente a trabajos que atenten contra su estado, como pueden ser los que necesitan de fuerza, pues resulta que cursa por un estado delicado, este artículo también nos hace

referencia del periodo de lactancia en el que se encuentra la madre y el bebé, pues los lugares recurrentes por el trabajo debe encontrarse en condiciones aptas, es decir que no resulten dañinas o insalubres.

La Ley de maternidad gratuita y atención a la infancia en su artículo 1 menciona:

Toda mujer tiene derecho a la atención de salud gratuita y de calidad durante su embarazo, parto y postparto, así como el acceso a programas de salud sexual y reproductiva. De igual manera se otorgará sin costo la atención de salud a los recién nacidos y niños menores de cinco años, como una acción de salud pública, responsabilidad del estado. (Ley de maternidad gratuita y atención a la infancia, 2014, pág. 1)

Señala el artículo el derecho de la mujer embarazada a la atención durante su periodo de gestación será de manera gratuita al igual que al momento del parto y luego de este, será oportuno el acceso a programas relacionados a la salud sexual y reproductiva, será responsabilidad del estado a la atención de salud tanto a los niños menores de cinco años como a los recién nacidos.

4.7. Manual de atención a la mujer gestante.

Se aprueba mediante acuerdo ministerial No. – MIES-2021-013 el Manual de Atención a la Mujer Gestante, considerándolo un instrumento teórico operativo con enfoque intercultural y de derechos, que permite la atención a mujeres en estado de embarazo. Es importante contar con un instrumento que se enmarque en la normativa vigente con bases teóricas orientaciones y estrategias que responden a las necesidades territoriales para brindar un servicio de calidad el cual está dirigido a un grupo de atención prioritaria. (Manual de Atención a la Mujer Gestante, 2015, pág. 18)

Derechos presentes en el presente manual:

- Tienen el derecho a la gratuidad en lo que se refiere a los servicios de salud materna.
- El derecho en cuanto hace referencia a la protección y el cuidado de su salud integral y de su vida mientras cursa su embarazo, el parto y postparto.
- Establece que la mujer embarazada tiene el derecho de un servicio de calidad durante su gestación, así como el acceso a los programas de salud sexual y reproductiva.
- Tiene el derecho a los procedimientos tecnológicos adecuados culturalmente, mientras se lo use de manera adecuada y con el respectivo consentimiento.
- El acceso equitativo a servicios prenatales es otro de los derechos presente en las mujeres en estado de gestación.

- Derecho a su expresión libre en el momento de labor de alumbramiento.
- Otro derecho establecido a la mujer embarazada es el de poder decidir sobre su propio cuerpo y la libertad para la aplicación de los procedimientos que van a ser utilizados durante el proceso que dure su embarazo, labor de parto y postparto.
- El derecho otorgado a la mujer embarazada sobre quien será las personas que le acompañen mientras su embarazo se desarrolle, así mismo quien estará en el momento del alumbramiento, posparto, a su vez el cómo y dónde dar a luz. (Manual de Atención a la Mujer Gestante, 2015, pág. 18)

En este manual abarca todo lo que concierne sobre la mujer embarazada, su atención, el proceso de desarrollo de su estado, salud, nutrición, estimulación prenatal, es decir aborda desde el cuidado de la mujer en estado de gestación hasta el cuidado del recién nacido, dentro de este enfoque existe en particular los derechos que tiene la mujer embarazada.

En el enfoque orientado en los derechos podemos sobresalir el que tiene la mujer embarazada cuando nos referimos a la gratuidad en lo referente a la salud materna puesto que el Estado lo garantiza, además de que pertenece al grupo de atención prioritaria existen recursos destinados a este grupo en especial para que se lleve a cabo de una manera satisfactoria, así mismo tiene el derecho de poder ser informada sobre su salud sexual y reproductiva que le llevara a tener un embarazo de calidad sin que existan riesgos mayores.

Un punto esencial es que podrá acudir a los servicios prenatales con la finalidad de precautelar la vida del bebe que está próximo a nacer, enfocado a esto la mujer embarazada presume del derecho a elegir quien podrá estar en el desarrollo de su embarazo y del momento del alumbramiento y será de su elección el lugar donde se desarrollará el nacimiento de su hijo.

4.8.Estabilidad Laboral.

Es el Derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para la cual han desenvuelto sus actividades, con la reciproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive o hechos legales o justificables que determinen la separación. (Viteri, 2006, pág. 232)

La estabilidad laboral es un derecho propio de la clase trabajadora para estos poseer una permanencia continua en sus ámbitos laborales siendo reciproco las obligaciones que mantiene por

ley los empleadores de no despojar de su empleo a los trabajadores mientras estos no incurran en las causas legítimas que habilita su separación laboral.

La Estabilidad en el empleo por otra parte, garantiza también una eficacia de la producción, una normalidad en el proceso de esa producción, una especialización o perfeccionamiento en las actividades que realizan los hombres, de tal manera que, es un factor importante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos y para el propio beneficio de los empleadores. (Jaramillo, 1977, pág. 11)

La seguridad de permanencia en la labor que rinda o ejecute constituye un factor de imponderable valor desde los puntos de vista económicos y moral, pues el temor e inseguridad en el empleo surgen efectos negativos tanto en la esfera del trabajador como en el ámbito de la producción y la pérdida del empleo constituye sin duda un grave daño para quienes solo cuentan con su salario o sueldo para cubrir sus necesidades propias.

El Código del Trabajo en el artículo 153 nos menciona: “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.” (Código del Trabajo, 2021, pág. 43). Este artículo es prácticamente una protección de las condiciones que se ha celebrado en un contrato de trabajo, en el cual tanto el empleador y el trabajador están en la obligación de respetarlas a cabalidad, en este caso protege a la mujer que está en embarazo, pues menciona que no se le podrá dar por terminado este contrato por el simple hecho de estar embarazada, en cuestión de que el empleador no podrá reemplazarla cuando esta tenga su licencia por maternidad que la ley le otorga, un tiempo estimado de doce semanas mientras vela por la integridad de su hijo o hija.

En el artículo 174 del mismo Código menciona acerca de los casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato, específicamente en el numeral 3: “por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso con motivo del parto” (Código del Trabajo, 2021, pág. 50). Este artículo tiene el objetivo de que la mujer trabajadora que se encuentra en el descanso por licencia de maternidad pueda tener asegurado que cuando regrese de este periodo podrá seguir cumpliendo sus actividades como lo venía realizando ya que el empleador no podrá terminar el contrato que se haya celebrado.

4.9. Estabilidad laboral reforzada.

Podemos decir que la estabilidad reforzada es conocida también como estabilidad ocupacional reforzada, consiste en que es el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido

por encontrarse en una situación de vulnerabilidad, en otras palabras, podemos decir que es una garantía que tiene el trabajador para poder permanecer en un empleo y a su vez obtener los beneficios que trae consigo esta permanencia como pueden ser los beneficios salariales.

Una estabilidad reforzada implica que exista una garantía del derecho constitucional a las mujeres embarazadas a no ser despedidas por ningún motivo, otra visión de dicha estabilidad lo toma como un mecanismo con el objetivo primordial de la protección a aquellas personas que sostienen una condición especial, la cual puede por su inobservancia recaer en la vulneración de los derechos.

4.10. Acción de protección.

Para Manuel Osorio al referirse al amparo constitucional señala:

Es una institución que tiene su ámbito dentro de las normas del Derecho Público o Constitucional y que va encaminada a proteger la libertad individual o patrimonial de las personas cuando han sido desconocidas o atropelladas por autoridad pública no judicial, que actúe fuera de sus atribuciones legales o excediéndose de ellas, generalmente vulnerando las garantías establecidas en la Constitución o los derechos que ella protege. (Osorio, 1999, pág. 114)

La acción de protección tiene por objetivo el amparo directo y eficaz de cada uno de los derechos establecidos en la Constitución y de los contenidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos por lo tanto procede:

Contra los actos u omisiones de las autoridades y funcionarios públicos que violen o hayan violado cualquiera de los derechos; contra políticas públicas, nacionales o locales, que impiden el goce o ejercicio de los derechos y garantías; contra los actos u omisiones del prestador del servicio público que viole los derechos y garantías.

La acción de protección constitucional, se la puede considerar como una garantía del derecho interno y reconocido por el derecho internacional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes que le ampara contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocido por la Constitución o por la ley.

4.11. Acción Extraordinaria de protección.

Para Luis Cueva Carrión, tratadista ecuatoriano define la acción extraordinaria de protección:

Es una acción excepcional que se tramita ante la Corte Constitucional, luego que se haya agotado los recursos ordinarios y extraordinarios, por quien tuviere legitimación activa; ampara y protege los derechos reconocidos en la Constitución cuando hubiere sido violado, por acción u omisión, en sentencias o en autos definitivos. (Cueva, 2012, pág. 57)

En el Ecuador se ha creado una amplia gama de garantías creados con la finalidad de favorecer a las personas, para hacer efectivo el reconocimiento de sus derechos, la acción extraordinaria de protección que viene a ser una acción que debe cumplir con ciertos requisitos que especifica el tratadista y debe presentarse ante la Corte Constitucional como único órgano de control e interpretación de constitucionalidad.

La autora Mercedes Lema en su aporte con la obra denominada Apuntes al Derecho Procesal Constitucional establece:

La acción extraordinaria de protección tiene ciertas características específicas; Independencia, no guarda relación procesal con respecto a otras garantías jurisdiccionales tales como la acción de protección; Excepcionalidad, solo procede contra determinadas actuaciones judiciales y bajo el cumplimiento de ciertos requisitos de procedibilidad establecidos por la misma constitución; Especialidad, puede ser solo activada respecto a la vulneración de los derechos constitucionales producidos por acción u omisión; Residualidad, cabe únicamente cuando se ha agotado todos los mecanismo ordinarios y extraordinarios de impugnación de las decisiones jurisdiccionales cuestionadas. (Lema , 2012, págs. 131-132)

4.12. Igualdad Formal, Material y la no Discriminación.

“Las garantías de no discriminación e igualdad en los instrumentos internacionales de derechos humanos prevén la igualdad tanto de facto (o, de hecho) como de jure (o sea de derecho)” (Diaz, 2019, pág. 48). Lo que el autor nos da a entender es que la igualdad de jure y de facto son conceptos diferentes pero que llevan cierta conexión entre sí, la igualdad formal tiene el propósito de lograr la igualdad de la normas jurídicas tanto a hombres como a mujeres y así mismo en un ámbito neutral, retomando la igualdad ante la ley esto implica que las personas que se encuentran en una igualdad de condiciones no lleguen a recibir un trato diferente por parte de las normas y tampoco en su aplicación, es decir que no recaigan en una situación de desigualdad creando así una desventaja que no lo soportan otras personas con características similares.

El Derecho a la Igualdad Formal, Material y no Discriminación es un derecho autónomo que garantiza que todas las personas sean tratadas con igualdad por la ley, pero que, ante diferencias constitutivas, reciban también trato diferenciado que permita la igualdad en el ejercicio de los derechos y acceso a las oportunidades. (Díaz, 2019, pág. 57)

De acuerdo al autor estos derechos se traduce en que se garantice que los derechos serán ejecutados por todas las personas que presentan las mismas condiciones y que al igual todas las personas tengan paso a las mismas oportunidades, de acuerdo con esto implica que por una parte las personas no tengan obstáculos para el correcto cumplimiento y goce de los derechos humanos, por otra parte y no menos importante el que se pueda ejercer estos derechos en las mismas condiciones que cualquier persona.

El Estado con respecto al Derecho de Igualdad Formal Material y no Discriminación, tiene obligaciones de respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la igualdad y la prohibición de no discriminación; esto en virtud de las garantías constitucionales y la ratificación de los derechos humanos que reconocen este derecho. (Díaz, 2019, pág. 33)

Tomando en cuenta al Estado respecto a estos derechos, al ser este un principio constitucional posee un valor supremo que deberá prevalecer en virtud de que la Constitución es la norma que predomina ante cualquier otra de ordenamiento jurídico. En razón de los derechos humanos podemos deducir que toda persona tiene el derecho a ser tratada de una manera homogénea, que no exista la exclusión, distinción, o restricción, con el objetivo o finalidad de que pueda aprovechar plenamente el desarrollo de su libertad fundamental y el adecuado acceso a las diferentes oportunidades que la sociedad le brinda.

“La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 1, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos como los otros” (Declaración Universal de los Derechos Humanos , 1948, pág. 2). Pues tenemos que este primer artículo de la Declaración de los Derechos Humanos nos da un enfoque global, embarcando así a todos los seres humanos, brindándoles una libertad absoluta desde el momento de nacer, logrando la igualdad en todos los sentidos, sin que exista discriminación, al igual otorga la igualdad en derechos ante la ley, como ultimo hace énfasis en la virtud de las personas mencionando que deben vivir y comportarse siendo conscientes de todo viviendo en una atmósfera de fraternidad.

A partir del reconocimiento de las diferencias naturales y culturales que existen entre todos los seres humanos, establece que, frente a estas, todos y todas debemos recibir un trato que garantice el igual ejercicio de nuestros derechos. La igualdad tiene diferentes aristas y componentes, pero se manifiesta en la vida práctica como el igual acceso a oportunidades e igual ejercicio de los mismos derechos que disfrutaban las demás personas. (Defensoría del Pueblo, 2015, pág. 13)

La igualdad y no discriminación es lo fundamental lo que nos comenta este referente, puesto que reconociendo y respetando las diferencias que presentan en todos los seres humanos se podrá vivir en un Estado donde prime el respeto y la igualdad, congruente a esto el trato que se debe recibir deberá garantizar a las personas el igual goce y ejercicio de los derechos.

Otro punto esencial que hace mención es sobre la igualdad al momento de poder acceder a oportunidades en el mismo ejercicio que lo hacen otras personas, puesto que cada ser humano posee el derecho de elegir y ser elegido, ya que cada uno cuenta con las aptitudes necesarias para poder desarrollarse dentro de los diferentes ámbitos.

Reconocimiento de la igualdad cumple dos funciones:

1. Protege la diversidad en el sentido de reconocer las características identitarias de las personas y los pueblos.
2. Rechaza la desigualdad, pues procura la igualdad de condiciones y acceso a oportunidades para todas las personas, sin distinciones por causas de características de su identidad. (Defensoría del Pueblo, 2015, pág. 14)

Esta referencia que tenemos de la igualdad menciona que este derecho tiene o presta especial protección a la diversidad en el sentido orientado a conocer las variadas características que identifica a las personas y a los pueblos para darle un enfoque más acertado en cuanto a que son iguales ante la sociedad y ante la ley, decimos que tiene el objetivo de rechazar la desigualdad, pues tiene la virtud de brindar esta igualdad a todas las personas sin distinción del grupo a cual pertenezca o de que características lo hace diferente a los demás.

Discriminación es todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica el color de la piel, la nacionalidad, lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las

características físicas, la edad, preferencia sexual, cualquier forma de discapacidad. (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México, 2006, pág. 6)

Si comparamos esta definición con nuestra ley ecuatoriana en cuanto a cualquier otra condición individual o colectiva, temporal o permanente, lo que le da un significado a una protección más amplia de lo que entendemos por igualdad, puesto que cualquier distinción deberá estar sometido a un análisis de parámetros objetivos, en todo ámbito y a su vez en toda circunstancia como lo expresa netamente la norma.

Está establecido en nuestra Constitución artículo 66 numeral 4, el derecho a la igualdad en los siguientes términos: “derecho a la igualdad formal, material y la no discriminación” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, pág. 26). El derecho a ser tratado con igualdad formal, es decir que al momento de ejercer dicho derecho no existan inconvenientes que impidan el efectivo ejercicio del mismo, en otras palabras, podemos decir que el cumplimiento de este derecho no quede en letra muerta, el derecho a la no discriminación esto nos da un significado de que todos somos iguales y que nadie puede recibir tratos diferenciados por ninguna de las categorías que nos menciona nuestra Constitución.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2021) en su artículo 331 menciona:

El Estado garantizará a las mujeres a la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán medidas necesarias para eliminar desigualdades, se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (pág. 127)

De acuerdo a este artículo constitucional el Estado se encargará de poder integrar una equidad dentro del ámbito laboral a la mujer, en los aspectos de acceso a los trabajos, a que puedan darse la formación con el objetivo a mejorar y prepararse para obtener nuevas cualidades profesionales, que exista un pago salarial equitativo de acuerdo a los puestos que ocupasen dentro de la empresa pública o privada, otro punto importante es que promueve el trabajo autónomo, el artículo en mención prohíbe que exista alguna vulneración de derechos hacia la mujer trabajadora, incluyendo cualquier acto de acoso o violencia.

La Ley para prevenir y erradicar la violencia contra la mujeres en el artículo 9 menciona sobre los derechos de las mujeres, especialmente en los numerales:

19: a que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos laborales específicos, tales como los relacionados con la maternidad y lactancia; numeral 21: a no ser explotadas o recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho. (Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2021, pág. 8)

Esta ley se encarga de poder evitar o prevenir la violencia contra la mujer, en este caso a la mujer trabajadora protege sus derechos, garantizando su estabilidad y permanencia laboral, además todo lo concerniente a la maternidad y lactancia que son derechos específicos y relacionados a la mujer embarazada, siendo así protegidas contra actos de explotación o cualquiera que atente contra el bienestar y desarrollo conveniente a su estado de gestación.

4.13. Punto histórico en Ecuador sobre la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación.

En 1945 lo mencionado de acuerdo a la protección a la mujer ecuatoriana en el ámbito laboral, lo que textualmente expresa en la Constitución es “protéjase especialmente a la madre trabajadora. A la mujer grávida no se le puede separar de su trabajo, ni se le exigirán en el lapso que fije la ley, actividades que requieran de esfuerzos físicos. La ley señalará los periodos anterior y posterior al parto en la que ella gozará de descanso forzoso y remunerado, sin perder ninguno de los derechos nacidos de su contrato de trabajo. Mientras dure la lactancia se le concederá el tiempo necesario para alimentar normalmente a su hijo. (Massabanda,et,al. 2019, págs. 64-96)

Esta parte de la historia es trascendental debido al goce al derecho de los ecuatorianos, en el cual se le da un trato al hombre como a la mujer en todos los espacios, principalmente en el ámbito laboral, existiendo una protección por primera vez a la mujer trabajadora que se encuentra embarazada, garantizándole derechos durante el embarazo y en el periodo de lactancia.

Se constituye también el hecho de que en el Estado ecuatoriano por primera vez existe el reconocimiento y garantía de una estabilidad de ámbito laboral a la mujer en estado de gestación, así es reconocido que no podrá trabajos forzosos que atentan contra la salud, el derecho a la vida, otorgándole un descanso luego del parto para su recuperación y para que el menor pueda tener un cuidado que garantice su desarrollo integral, lo importante de esta mención, es que a la mujer le garantiza que cuando regrese de este descanso tendrá oportunidad de seguir laborando sin que exista una afectación de por medio.

4.14. Despido Intempestivo.

“El Despido Intempestivo es la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo que se ha efectuado abruptamente, es decir sin desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno” (Uguina, 2020, pág. 3). Lo que nos da a entender el autor sobre el Despido Intempestivo es que este existe cuando se da la ruptura unilateral, que lo hace el empleador del contrato de trabajo que lo celebra con uno o más trabajadores, este despido puede ser sin justificación alguna, sin que exista algún motivo para que acontezca dicho despido, en este caso el empleador se encuentra en la mera obligación de indemnizar al trabajador que fue removido de sus cargos, esta viene a ser una causa ilegal debido que se ejecuta por la sola voluntad del empleador.

El Despido Intempestivo existe cuando es la voluntad unilateral del empleador la que rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta, es una demostración de dar fin al contrato, que se puede expresar oralmente obligando al trabajador a que presente la renuncia, cerrando el local de trabajo, realizando campos y ocupaciones maliciosas para degradar al trabajador a funciones que no puede desempeñar, o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo. (Camacho, 2013, págs. 197-258)

Decimos que el Despido Intempestivo llega a ser una figura jurídica que viene a afectar principalmente a los Derechos del trabajador, ya que da por terminado la relación laboral, entendiendo que esta se da de manera unilateral por parte del empleador, es decir, viene a ser un aviso mediante el cual la una parte que es el empleador le hace conocer a la otra que es el trabajador que es su voluntad dar por terminada la existente relación laboral, dicha decisión se la toma sin consentimiento de la parte que va a ser removida de sus cargos, sin un previo aviso y de manera injustificada lo que da como resultado que el trabajador quede en un estado de desocupación.

Despido Intempestivo es aquel despido del trabajador que ha sido dispuesto por el patrono, sin expresar causa de justificación, se consolida un despido intempestivo, además, cuando la decisión del empleador invoque una causa insuficiente o a su vez, falsa. Esta decisión, tiene para el tratadista el efecto de otorgar al trabajador el derecho a cobrar las indemnizaciones que le corresponden por ley. (De Diego, 1999, pág. 201)

Podemos decir que el Despido Intempestivo o injustificado es aquel acto de manera unilateral que se palpa por parte del empleador al dar por terminado un contrato de trabajo separando así a la parte trabajadora de su cargo, sin que contemple una causa legal para sustentarse,

si bien termina por decisión del patrono y no por una declaración judicial, este tiene la obligación de poder pagar ciertas indemnizaciones que mediante la ley le son correspondidas

4.15. Despido Ineficaz.

Para el trabajador su empleo constituye en la inmensa mayoría de los casos su medio principal de vida, bienestar y consumo, en mucho de los casos también el medio principal de acceso al bienestar de algunas personas a su cargo; en un contexto de desempleo estructural la pérdida del empleo supone una amenaza evidente para el bienestar del trabajador y de su familia. (Cuvillo, 2009, pág. 261)

Decimos que el despido al trabajador genera varias afectaciones a su estabilidad puesto que disminuye la oportunidad de poder conseguir otro empleo lo que tiene como consecuencia el desempleo, a su vez el que su familia goce del bienestar que brinda los beneficios de un empleo y al privarlo o desvincularlo de este queda en indefensión el trabajador y los que tiene a su cuidado y protección.

4.15.1. Principios que se afectan con el despido ineficaz.

Principio de inamovilidad.

Este principio prima en este artículo, en términos generales podemos decir que la inamovilidad laboral es aquel mecanismo de protección que utiliza el Estado contra el hecho de que un trabajador sea despedido injustificadamente.

Principio de estabilidad laboral.

La estabilidad es el medio por el cual el trabajador goza de una protección especial, y este solo puede romper o deshacer con causa establecida en el Código de Trabajo.

Principio de igualdad y no discriminación.

Es decir que todas las personas están en goce de los derechos humanos, lo que se encuentra incluido el derecho a la igualdad del trato ante la ley, y el derecho de ser protegido contra la discriminación en los diferentes ámbitos.

Principio de derecho a la defensa.

Al mencionar el derecho a la defensa tratamos de un principio constitucional, en el cual todas las personas sin excepción tienen derechos a garantías para asegurar un resultado justo e imparcial dentro del proceso.

La normativa relacionada con el despido ineficaz es el Código del Trabajo, donde se hace alusión a 2 artículos importantes:

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz es lo que nos menciona el artículo 195.1 del Código del Trabajo, considerando que se considera ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. (Código del Trabajo, 2021, pág. 57)

Esta extensión del presente artículo nos da a entender que ineficaz significa falta de eficacia y actividad, es decir, carece de efectos normales en un negocio jurídico, consideramos como despido ineficaz como despido sin causa justa y es aquel que nuestra normativa lo denomina como despido intempestivo.

La figura del despido ineficaz podemos decir que tiene como objetivo proporcionar a las mujeres embarazadas una protección más amplia para terminar con la discriminación que este grupo ha sido participe a través de los años en el ámbito laboral.

La acción del despido ineficaz que lo establece el artículo 195.2 menciona que una vez que se haya producido el despido la persona afectada en este caso la mujer en estado de gestación deberá deducir su acción ante la Jueza o Juez del trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde se produjo, en el plazo máximo de treinta días. (Código del Trabajo, 2021, pág. 57)

El legislador ha evidenciado que existe transgresión a los derechos establecidos a las mujeres en estado de gestación por lo que ha señalado el despido ineficaz como medio de protección a este grupo vulnerable, obligando al empleador al reintegro inmediato al trabajo de la trabajadora afectada, ofreciendo así una protección eficaz y rápida ante esta situación lo que precautelara que exista una estabilidad de la mujer en estado de gestación así mismo como el cuidado y desarrollo del menor.

4.16. Derechos Humanos.

Los Derechos humanos son indivisibles e interdependientes lo que nos quiere decir que cada derecho humano trae consigo otros derechos y este lleva cierta dependencia, la violación de un derecho afecta al cumplimiento de otro, estos están relacionados entre sí.

La Declaración de los Derechos Humanos fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, siendo el resultado de la Segunda Guerra Mundial, después de esta y de la creación de las Naciones Unidas, la comunidad internacional se compromete a que no se permita nunca más hechos, atrocidades como las que sucedió en aquel conflicto, siendo así que los líderes del mundo decidieron

complementar la Carta de las Naciones Unidas como una hoja de ruta para así poder estos garantizar los derechos de todas las personas en cualquier lugar del mundo en la que se encuentren. El documento que consideraban y que más tarde se convertirá en lo que hoy conocemos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, siendo examinada en la primera sesión de la Asamblea General en 1946. (Ramírez, 2010, pág. 15)

La creación de los Derechos Humanos ha podido socavar las atrocidades que se han cometido en el pasado, estas normas reconocen y a su vez protegen la dignidad de todos los seres humanos, podemos decir que estos derechos inherentes tanto de manera individual como de manera colectiva ayudan al desenvolvimiento y desarrollo de una sociedad.

Las leyes relacionadas a los Derechos Humanos obligan a que los gobiernos respondan por determinadas acciones al igual que tiene la facultad de impedir hacer otras, las personas cuentan con derechos y obligaciones, ya que, si hacen valer estas normas a su favor, también deben respetar los derechos de los demás, es decir, que ninguna persona, grupo o gobierno tiene derecho de llevar algún acto que vulnere el derecho de los demás.

“Son un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional” (Pérez, 1991, pág. 1014). Lo que nos dice el autor en esta definición es que los Derechos Humanos son en sí principios en las cuales las sociedades llegan a un sustento, para que sobresalga un estado de derecho y la democracia esté presente. La importancia trascendental de los derechos humanos es reconocida universalmente hoy en día, y son utilizados para que los Estados parte cumplan con las obligaciones que adquirieron al firmar los tratados internacionales de derechos humanos, con el objetivo de dar una orientación permanente para ejecutar una función normativa, sostenible y responsable.

Aquellas exigencias éticas de importancia fundamental que se adscriben a toda persona humana, sin excepción, por razón de esa sola condición. Exigencias sustentadas en valores o principios que se han traducido históricamente en normas de derecho nacional e internacional en cuanto parámetros de justicia y legitimidad política. (Álvarez, 2005, pág. 49)

Lo que nos da a entender el autor de esta definición es que los derechos humanos no son ajenos de ninguna cultura y son propios de todas las naciones al ser universales, porque estos están basados en la dignidad de toda persona, sin tener en cuenta a que raza, color, sexo, idioma, religión,

edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra característica que lo distinga. Puesto que aquellos se encuentran comprometidos y admitidos por los estados y pueblos, su aplicación es de forma igualitaria e indiscriminada, es decir son lo mismo para todas las personas, en todos los lugares.

Aquellos derechos fundamentales de la persona humana considerando tanto en su aspecto individual como comunitario que corresponde a esta por su propia naturaleza (de esencia, a un mismo tiempo, corpórea, espiritual, social) y que deben ser reconocidos y respetados por todo. (Gastan, 1992, pág. 112)

Los Derechos Humanos son principios, facultades y condiciones innatas al ser humano, siendo que estos permiten poder alcanzar el proyecto de vida con dignidad, es decir buscan modelar una existencia digna para cada persona.

Los Derechos humanos son indivisibles e interdependientes lo que nos quiere decir que cada derecho humano trae consigo otros derechos y este lleva cierta dependencia, la violación de un derecho afecta al cumplimiento de otro, estos están relacionados entre sí.

4.17. Convenio sobre la protección a la maternidad.

Este convenio surge de la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad.

En el artículo 8, numeral 1 de este convenio menciona “Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que está embarazada o durante su licencia de maternidad” en su numeral 2 indica que “Se garantiza a la mujer el derecho de retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad”. (Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, pág. 2)

Este convenio prácticamente hace un enfoque a la protección de los derechos de la mujer embarazada ya que ha sido parte de una discriminación en el ámbito laboral, contando con despidos injustificados, vulneración de derechos inherentes a las trabajadoras. Por cuanto haciendo referencia el artículo 8, sabemos la existencia de las dos partes presentes en una empresa el empleador y el trabajador, pues bien hace énfasis que al empleador le queda terminantemente prohibido despedir a una mujer que este cursando su estado de embarazo o bien en el periodo de lactancia, la ley provee a la mujer luego del parto una licencia de maternidad para bien así poder cuidar en sus primeros meses al niño o niña, garantizando así el derecho del menor.

4.18. Convenio 156 “Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”

Este convenio fue ratificado por el Ecuador en febrero del 2013, reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad que deberán en cuenta en las políticas nacionales; considerando que muchos son los problemas en que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar las condiciones mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general. (Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981, pág. 1)

Este convenio que el Ecuador ha ratificado, tiene como finalidad el poder radicar con la discriminación que existe dentro del ámbito laboral, poder cumplir con el principio de igualdad, de poder tener el mismo lugar en el ámbito laboral a los hombres y mujeres, el que puedan disfrutar con libertad las respectivas responsabilidades familiares que traen los hijos.

La discriminación que existe hacia las mujeres en el ámbito laboral está relacionada con las responsabilidades familiares y contra ese rol seguir con la lucha, ya que la introducción a la familia, desarrollo, salud de sus hijos y de la familia en general la mujer es la encargada.

4.19. Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer.

CEDAW entro en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, engloba una protección general sobre todas las formas de discriminación, a pesar de ser un convenio aboga para que se cumplan las condiciones de seguridad, no discriminación o garantía de derechos, pide a los Estados partes que, mediante medidas legislativas, políticas públicas, planes de desarrollo, cumplan con los objetivos de la Convención, que es llevar una sociedad sin discriminación contra las mujeres. (Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer., 1979, pág. 1)

Tenemos que en nuestro país Ecuador, lo ratifica el 9 de noviembre de 1981, esta convención trata de dar un espacio importante a lo que es la discriminación de la mujer en el aspecto laboral, para después regular sobre el punto de la maternidad, radica en poder darle un mismo trato en la oportunidad de selección en cuestión del empleo, el derecho al ascenso, estabilidad, salarios justos, seguridad social, entre otros son los puntos de énfasis de esta convención.

En cuanto a la maternidad este convenio prohíbe rotundamente el despido por motivo de cruzar el estado de gestación, así como la cancelación de las prestaciones correspondientes dentro de la licencia de maternidad. Otro punto esencial que podemos destacar es que la mujer en estado de embarazo y que presta sus servicios laborales, los Estados deben prevenir las condiciones de salud que presenta el lugar en donde la trabajadora se desenvuelve, para que no exista complicaciones en el desarrollo del embarazo.

4.20. Afectaciones psicológicas que presentan las mujeres en estado de gestación.

Los trastornos depresivos han estado presentes en la vida de las personas desde su inicio, en la actualidad puede presentarse como un problema de salud pública por su alto porcentaje de frecuencia en los seres humanos.

En definitiva, el embarazo es de alto riesgo para el desarrollo de ciertos trastornos psicológicos debido a los cambios fisiológicos que se presentan en la gestación, el parto y el nuevo rol de madre, presume el presentar un estrés materno y por lo mismo un factor de riesgo para desarrollar un cuadro de depresión postparto.

“Desde el momento en que una mujer se sabe embarazada comienzan una serie de cambios emocionales y psicológicos, la maternidad aumenta la vulnerabilidad de la mujer hacia condiciones psiquiátricas tales como, depresión, ansiedad, trastornos alimenticios, estrés”. (Rodríguez, 2017, pág. 1). Lo que nos quiere decir el autor es que el ámbito psicológico en la mujer embarazada es de suma importancia debido a que puede desencadenar una serie de complicaciones graves, que podría verse reflejado tanto en el feto como en la madre incluso denotarse con el transcurso de los años, de acuerdo a los trastornos que aparecen frecuentemente en los embarazos tenemos.

La ansiedad es un trastorno se caracteriza por estar siempre cursando por un estado de alerta, presentando una mayor sensibilidad al momento de recibir ciertos estímulos, la depresión es un trastorno que aparece por decirlo de una manera no progresiva con resultado a desarrollar una depresión mayor, cursando por un sentimiento de tristeza y en algunos casos de nostalgia, los trastornos alimenticios se presenta debido a que la mujer puede llegar a obsesionarse con no engordar, o con no adoptar una dieta que perjudique al feto, desarrollando así un impacto innegable en la apariencia y las necesidades alimenticias de la mujer, cuando la mujer embarazada cursa por este trastorno del estrés en altos niveles, aumenta el riesgo de tener hijos con autismo, obesidad entre otros.

Es importante que tenga una gran amplitud la atención especializada a las mujeres que estar pasando por un embarazo, recibir un adecuado control psicológico, ya que la salud mental durante el parto y postparto deberían ser una prioridad, para que no trascienda en la salud física y psicológica de sus hijos.

4.21. Principio de primacía de la realidad en derecho laboral.

La existencia de una relación de trabajo depende en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, si no de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto, de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. (Rodríguez, 2015, pág. 244)

De lo que se entiende por este principio en materia laboral es que la realidad subjetiva que viene a corresponder a la realidad procesal, las actividades que realiza el trabajador está por encima o pesan más que cualquier documento entre los cuales puede estar el contrato, pues esta situación de que el trabajador realiza las actividades que está destinado a realizar dentro del ámbito laboral permite que el empleador no pueda evadir las responsabilidades que por ley le son obligados, es decir que la realidad de lo que presta sus servicios es lo que determina su existencia.

4.22. Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025

Con respecto a la Secretaría Nacional de Planificación y sobre las bases de principios de libertad y democracia, el Estado de Derecho, igualdad en oportunidades, sustentabilidad y prosperidad el Gobierno trabajará para la garantía sin discriminación de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador en el Eje Social combate la erradicación de violencia de género, derecho a la salud integral y de calidad.

Las acciones del Estado deben implementar una dirección especial y articulado a los servicios públicos y privados para llegar a garantizar la atención y el cuidado integral a los grupos de mayor vulnerabilidad, de la misma manera la prevención, atención, protección, restitución y reparación de los derechos que son frente a los actos de violencia.

Adicional a esto la Secretaría Técnica del Ecuador resalta la importancia de la salud reproductiva y salud sexual, para lo cual se requiere que exista un fortalecimiento en los servicios públicos para el correcto cumplimiento y fortalecimiento de estos derechos.

4.23. Derecho Comparado.

4.23.1. Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Perú.

La normativa del país Perú, existe una ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, en el artículo 29 del legislativo 728 nos menciona que el embarazo, el nacimiento o lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento se presume que el despido tiene por motivo el embarazo. Se precisa dentro de esta ley que es derecho de la trabajadora, gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, pudiendo ser estos diferidos, parciales o acumulados, notificando al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha posible de parto. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral , págs. 1-11)

Esta normativa de la Ley de Productividad y Competencia Laboral de Perú tiene estrecha relación con la Código del Trabajo ecuatoriano, debido a que mencionan que no podrán despedir arbitrariamente a la mujer trabajadora en estado de gestación ni en el periodo de lactancia o licencia por maternidad, esto nos da a conocer que existe una protección integral a la mujer que está embarazada, precautela los derechos presentes tanto de la madre como del feto que posteriormente será un niño o niña, otra similitud en estas dos legislaciones es que en ambas hace referencia a presentar un certificado médico en el que debe constar la probable fecha del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido, al igual que existe el descanso postnatal para cubrir con las necesidades requeridas por el nacimiento.

4.23.2. Código Sustantivo de Colombia.

De igual manera en la República de Colombia en la Ley 1822 de 2017 expresa:

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época de parto y para los efectos de esta licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el que consta el estado de embarazo de la trabajadora. (Código Sustantivo del Trabajo Colombia, 2011, pág. 84)

El Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia en relación con nuestro Código del Trabajo haciendo referencia en similitud al certificado que debe otorgarse para que los efectos de la licencia de maternidad puedan llevarse a cabo, existe una diferencia en cuanto al tiempo que otorga cada código para esta licencia, puesto que la de Colombia menciona que toda

trabajadora en estado de embarazo tiene un derecho de 18 semanas en la época de parto, mientras que en nuestro código menciona que toda mujer tiene una licencia de 12 semanas por el nacimiento de su hijo o hija, en ambos ámbitos este periodo tendrá la respectiva remuneración.

Haciendo referencia el certificado médico deberá ser otorgado por el Instituto de Seguridad Social de Ecuador o a falta de este por otro profesional, en Colombia este certificado contendrá los siguientes puntos: El estado de embarazo de la mujer trabajadora; la indicación del día probable del parto; la indicación del día en el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que por lo menos, ha de iniciarse una o dos semanas antes del parto. (Código Sustantivo del Trabajo Colombia, 2011, pág. 84)

Ambas legislaciones son referentes del deber presentar su certificado en el cual constará que está cursando su estado de gestación, con la finalidad de poder otorgar la licencia por maternidad y así precautelar la vida de la mujer gestante como la de su bebé, al igual que se garantizará la recuperación adecuada de la mujer de acuerdo al periodo consignado por cada legislación, relacionando que este tiempo de recuperación tendrá su respectivo pago sin ninguna limitación.

4.23.3. Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que establece acompañamiento afectivo e integral a la maternidad.

Su artículo 4 Protección.

Toda mujer embarazada y todo niño por nacer tienen derecho a protección especial de parte del Estado, en particular en aquellos casos de embarazos vulnerables de alto riesgo obstétrico con potencial riesgo vital; niño por nacer con malformaciones congénitas letales, o embarazo como consecuencia de violación.

En su artículo 9 Derechos de toda mujer embarazada. En especial, toda mujer embarazada tiene los siguientes derechos:

“Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica” (Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que establece acompañamiento efectivo e integral a la maternidad, 2015, pág. 11). En comparación con nuestra legislación, cumple un rol importante en cuanto al cuidado de la mujer en estado de gestación, puesto que para ambas constituciones es primordial el estado en que se encuentra, primando el derecho a la vida en este caso de ambas partes tanto del hijo o hija que esta por nacer y de la madre, otro punto esencial que

presenta la legislación Chilena es que le da un enfoque bastante amplio al cuidado psíquico tanto en el desarrollo del embarazo como luego del alumbramiento de la mujer embarazada.

“Derecho a ser madre y culminar su embarazo y a ser apoyada socialmente en esa decisión, recibiendo las ayudas públicas necesarios para hacer frente a las necesidades especiales derivadas del embarazo” (Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que establece acompañamiento efectivo e integral a la maternidad, 2015, pág. 11). El Estado es el encargado de brindar la protección a la mujer que se va a convertir en futura madre, velando por la integridad tanto personal, social, laboral, y recibiendo de este todo lo necesario para el desarrollo óptimo del embarazo, en este caso ambas legislaciones tienen la obligación de prestar las ayudas necesarias y derivadas presentes en el embarazo.

“Derecho a no ser discriminada arbitrariamente en razón de su maternidad. En particular, a no ser objeto de discriminación laboral tanto en su empleo actual como en la postulación de un nuevo empleo” (Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que establece acompañamiento efectivo e integral a la maternidad, 2015, pág. 12). En cuanto a la discriminación las legislaciones tanto chilena como ecuatoriana en el ámbito laboral han sido de grandes cambios puesto que la discriminación se ha presenciado de manera constante en este ámbito, por lo cual se ha creado leyes para la protección a la mujer embarazada, para que esta no sea parte de la distinción en su trabajo o en la postulación de este.

“Derecho a ser informada de los mecanismos legales que constituyen una alternativa al desarrollo del niño en la familia biológica, cuando ello no sea posible, como la adopción” (Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que establece acompañamiento efectivo e integral a la maternidad, 2015, pág. 12). En cuanto a los derechos que conforma la información integral y especializada para el proceso de adopción, ambas legislaciones incluyen este proceso en su normativa llegando a ser un mecanismo para la conformación de una familia.

“Derechos a ser informada con detalle del estado de desarrollo y crecimiento de su hijo” (Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que establece acompañamiento efectivo e integral a la maternidad, 2015, pág. 13). En estos derechos involucra prácticamente la protección del menor, todos los derechos que incluye su evolución los entes encargados velaran por la salud, educación, crecimiento, ambas legislaciones

brindan estas oportunidades tanto a las mujeres que se han convertido en madres como al resultado que sería su hijo o hija.

4.23.4. Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

En la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 166 establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial. (Ley Federal del Trabajo, 2015, pág. 44)

Este artículo tiene referencia y similitud a la legislación ecuatoriana debido a que también cuida a la mujer en estado de gestación o cuando esta se encuentra en el periodo de lactancia puesto que obliga a empleador a condicionar con las medidas necesarias y salubres para que no exista un ambiente inapropiado para el desarrollo de las actividades maternas, al igual que no exista actividades que pongan en peligro a la madre como a su hijo.

En el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona que las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

“Durante el periodo de embarazo no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud, o estar de pie durante largos periodos de tiempo que puede alterar su estado psíquico y nervioso” (Ley Federal del Trabajo, 2015, pág. 44). En comparación con la legislación ecuatoriana este derecho hace relación de acuerdo a que el empleador deberá consignar actividades que no pongan en peligro la salud de la mujer, como del futuro bebé, puesto que si se consignan trabajos que exigen esfuerzos considerables puede que exista riesgo de perder a su bebe o que al momento de nacer tenga problemas de salud.

Disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, a solicitud expresa de la trabajadora, en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención medica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación de certificado médico. (Ley Federal del Trabajo, 2015, pág. 45)

En comparación con nuestra legislación, ambas cuenta con el periodo de descanso de 12 semanas, exigiendo que se presente el certificado médico correspondiente, al hacer alusión a que si existe un nacimiento múltiple el plazo se extiende por 10 días adicionales; si el nacimiento es

por cesaría se prolonga el permiso de paternidad ocho días adicionales a estos diez días que se le otorgan, si los hijos nacen con alguna enfermedad o discapacidad la legislación ecuatoriana otorga al padre una licencia con remuneración de veinte y cinco días, y otro punto es que si la mujer pierde la vida al momento del alumbramiento el padre gozará de la licencia de maternidad.

5. Metodología

5.1. Materiales Utilizados.

Para el desarrollo y sustento del presente trabajo de titulación se utilizaron varios materiales que contribuyeron a cumplir con los objetivos, entre las cuales se puede mencionar a las fuentes bibliográficas, obras jurídicas, diccionarios jurídicos, leyes, y páginas web.

Los materiales utilizados son: laptop, celular, cuadernos, internet, impresora, copias entre otros.

5.2. Métodos.

En el desarrollo del presente Trabajo de Titulación se aplicaron diferentes métodos, los cuales se mencionan a continuación:

Método científico: el cual fue utilizado en el momento de analizar las diferentes obras jurídicas y científicas que motivaron al sustento del marco teórico, estos datos constan en la bibliografía y citas con el objetivo de presentar un punto de vista científico.

Método deductivo: este método parte de un punto general a un punto específico, lo cual se presenta para el análisis de casos de despido a las mujeres embarazadas y vulneración de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras para verificar el incumplimiento de las políticas públicas:

Método inductivo: este método que va desde un punto particular a un punto general se lo utilizo para el análisis de la vulneración de los derechos reproductivos de las mujeres embarazadas, partiendo de casos reales para concluir en la fundamentación de una propuesta legal.

Método analítico: este método se lo utilizo para poder realizar el análisis de los conceptos y definiciones dictadas por los diferentes autores, otro punto en que ayuda este método al analizar e interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas.

Método exegético: este método se lo utilizo para analizar la normativa jurídica que fueron utilizadas para la presente fundamentación legal de la investigación, Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Salud.

Método hermenéutico: este método dio apertura al interpretar los diferentes textos jurídicos, lo que nos quiere decir analizar normativa ecuatoriana establecidas en el marco teórico de la presente investigación.

Método mayéutico: este método ayudó a la aplicación de las interrogativas realizadas en lo referente a las encuestas y entrevistas con finalidad de obtener información para el desarrollo y sustento de los objetivos de la investigación.

Método comparativo: este método se utilizó en la normativa comparada de otros países, es decir el derecho comparado en los ámbitos legales, las leyes ecuatorianas con la legislación de Perú, Chile, Colombia, México, con el objetivo de diferenciar y asemejar dichos ordenamientos jurídicos.

Método estadístico: mediante este método se recolectó información cuantitativa o cualitativa para la investigación que se realizó a través de entrevistas y encuestas con la finalidad de tabular los resultados en cuadros estadísticos.

Método sintético: este método se utilizó para el resumen y unificación de aspectos relevantes para la elaboración de los puntos denominados discusión, contrastación de hipótesis, fundamentación jurídica de la propuesta legal.

5.3. Técnicas.

Encuestas: la presente técnica contiene preguntas y respuestas para recopilar datos e información a partir de opiniones sobre la problemática, esta técnica se aplicó al momento de aplicar las 30 encuestas a profesionales del derecho, que la mayoría se constató en abogados en libre ejercicio, quienes tiene conocimiento sobre el tema.

Entrevistas: esta técnica permite recopilar diferentes opiniones a partir de una conversación planificada, la cual se realizó a profesionales del derecho con la suficiente capacidad y conocimiento sobre el tema a tratar, se aplicaron a 10 profesionales en libre ejercicio.

6. Resultados

6.1. Resultados de las encuestas.

La presente técnica de la encuesta fue aplicada en un adverso de abogados con una muestra de 30 profesionales, mostrando un cuestionario de 7 preguntas de quienes se obtuvo los siguientes resultados.

Primera pregunta: ¿Considera usted que al remover de un puesto de trabajo a una mujer que se encuentra en estado de embarazo tiene como consecuencia la vulneración de derechos constitucionales?

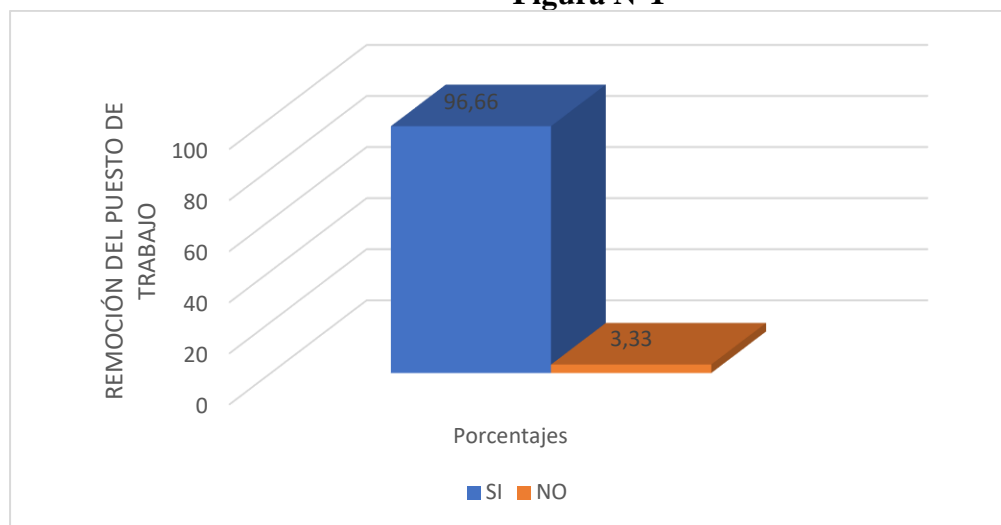
Tabla N°1

Indicadores	Variables	Porcentajes
SI	29	96.66%
NO	1	3.33%
Total.	30	99.99%

Fuente: profesionales del derecho de la provincia de Loja.

Autor: Stalin Andrés Guarnizo Samaniego.

Figura N°1



Interpretación: En la presente pregunta, 29 encuestados que corresponden al 96.66% seleccionan la opción del sí están de acuerdo que el remover de un puesto jerárquico a una mujer en estado de gestación tiene como consecuencia la vulneración de sus derechos porque presenta una vulnerabilidad tanto a la madre como al hijo, no se atiende a su situación de doble vulnerabilidad y es más, es parte de un grupo de atención prioritaria y se ve restringidos y vulnerados sus derechos por condición sobre de los demás, por lo que la Constitución garantiza sus derechos de salud el cual se vincula a muchos otros como es el del trabajo, los cuales sustentan el buen vivir; mientras

que 1 persona que equivale al 3.33% manifiesta que no existe la vulneración de derechos constitucionales si no derechos personales.

Análisis: De acuerdo a las respuestas contenidas comparto la opinión de la mayoría por que el remover de un puesto jerárquico a una mujer embarazada vulnera los derechos reproductivos y sexuales de la mujer trabajadora, el poder decidir libre y voluntaria la cantidad de hijos que esta quisiere y pudiera solventar, lo que inhibe que al tener un cargo inferior al que sostiene provoca una afectación económica, emocional, psicológica. La Constitución brinda una protección especial a las mujeres embarazadas, que no sean discriminadas por su estado de gestación en ninguno de los ámbitos existentes, educativo, social, laboral, la protección que brinda durante el embarazo, parto y postparto son derechos tipificados en la ley y que si estos son vulnerados vendría a ser un acto inconstitucional, y no se considera pertinente la respuesta de la minoría.

Segunda pregunta: ¿Cree usted que se debería sancionar al personal del lugar de trabajo que omite la constatación que hace la mujer respecto a su estado de embarazo?

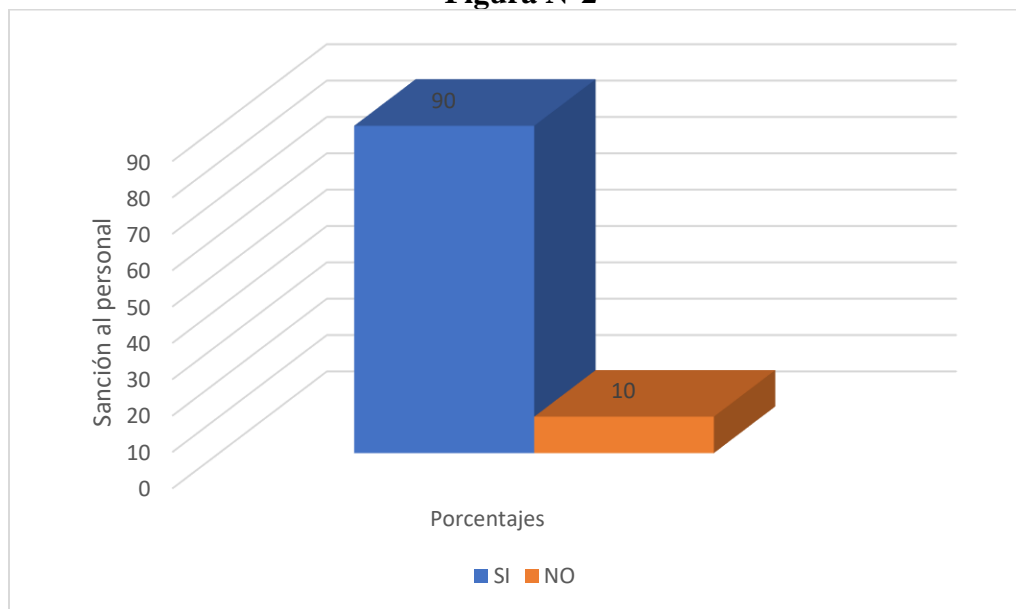
Tabla N°2

Indicadores	Variables	Porcentajes
SI	27	90%
NO	3	10%
Total.	30	100%

Fuente: profesionales del derecho de la provincia de Loja.

Autor: Stalin Andrés Guarnizo Samaniego.

Figura N°2



Interpretación: En la presente pregunta, 27 encuestados que equivalen al 90% seleccionan la opción del sí debería existir una sanción al personal que omitió el que la mujer haya constatado mediante memorandos su estado de embarazo porque primeramente el departamento de talento humano de la institución debería estar enterado de la situación medica que presentan sus trabajadores por lo tanto, si la mujer que se encontraba en estado de gestación informo a las autoridades correspondientes mediante los diferentes memorandos esta ha justificado su condición por lo que no es concebible que por omisión del personal perjudique a la trabajadora, por lo que debería existir una oportuna sanción de carácter administrativa para el funcionario que omitió las solemnidades al momento de realizar dicho proceso, sobre todo cuando estos involucran a personas que son parte del grupo de atención prioritaria; sin embargo 3 encuestados que equivalen al 10% manifiestan que no debería existir una sanción porque hay ocasiones en que las mujeres se aprovechan de la condición para no ejecutar su trabajo con justificativos alejados de la realidad.

Análisis: De acuerdo a las respuestas contenidas se comparte la opinión de la mayoría porque con esa sanción o llamado de atención permite que todos los funcionarios que tienen mujeres trabajadoras en estado de gestación les permitan que tengan derechos justos y así mismo un sueldo de acuerdo a su puesto de trabajo, con estos memorandos hay un control de atención a quien haya omitido a la mujer por su estado de embarazo y no le hayan dado cierta prioridad de atención, existe una vulneración a todas las mujeres en estado de embarazo y deben realizar una lucha para que exista esta protección y amparo del Estado; no se considera la respuesta de la minoría porque las mujeres embarazadas conllevan un cuidado especial por su mismo estado de gravidez, el empleador deberá acondicionar su ambiente de trabajo para que esta mujer embarazada pueda sobrellevar de la mejor manera su condición y le permita tanto a ella como al hijo un desarrollo integro como lo detalla nuestra Constitución.

Tercera pregunta: ¿Considera usted que se cumple con la protección al derecho a la igualdad material a las mujeres en virtud de su estado de embarazo?

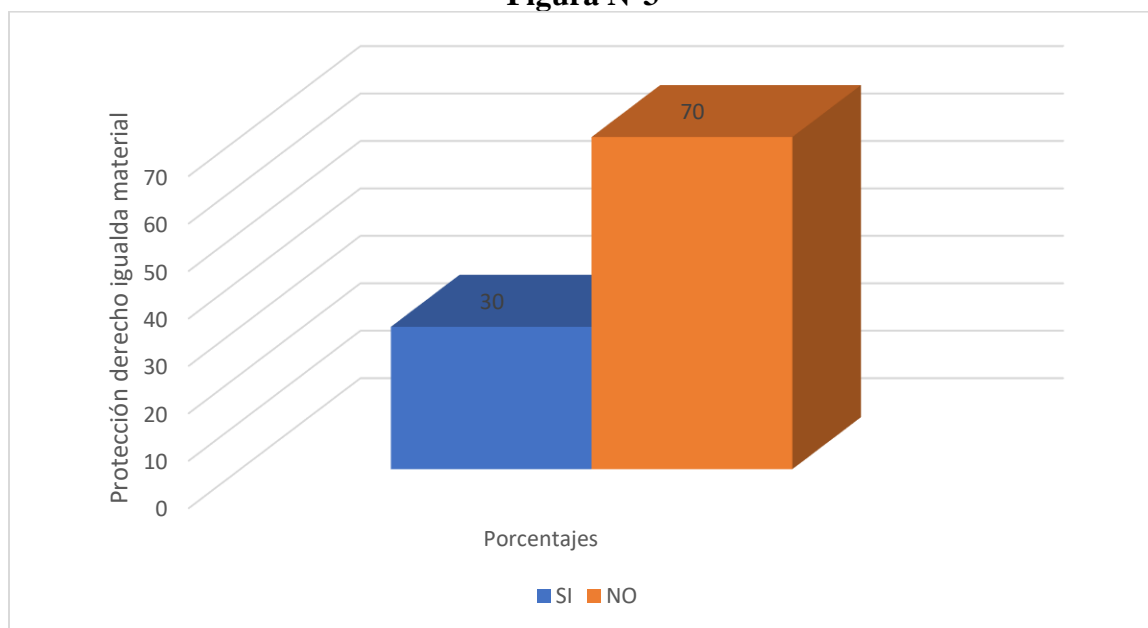
Tabla N°3

Indicadores	Variables	Porcentajes
SI	9	30%
NO	21	70%
Total.	30	100%

Fuente: profesionales del derecho de la provincia de Loja.

Autor: Stalin Andrés Guarnizo Samaniego.

Figura N°3



Interpretación: En la presente pregunta, 9 encuestados que corresponden al 30% seleccionan la opción del si se cumple con la protección al derecho a la igualdad material a las mujeres en virtud de su estado de embarazo porque se cumple en las leyes en las políticas encaminadas a dicha protección denota resultados alentadores para con la protección de los derechos de las mujeres embarazadas, periodo de lactancia otorgando las debidas licencias, por lo que existe la igualdad material en los ambientes laborales con respecto a las mujeres embarazadas, relacionado al respecto en sentencia No.3-19-JP/20 la corte en sentencia de revisión examino la problemática de mujeres embarazadas, en licencia de maternidad, o en periodo de lactancia, quienes presentaron acciones de protección en razón de haber sido notificadas con la terminación de su relación laboral en el sector público; en cambio 21 encuestados que corresponden al 70% manifiestan que no se cumple porque se producen múltiples vulneraciones con respecto a su derecho de igualdad dentro del ejercicio de actividades laborales, siguen existiendo brechas de desigualdad por la condición de género o el estado de gestación, las discriminan, las estigmatizan y por lo tanto, obtienen un trato diferenciado que no precisamente es positivo o preferencial, sino más bien negativo.

Análisis: De acuerdo a las respuestas contenidas comparto una opinión dividida por lo que bien se conoce las leyes que protegen a las mujeres embarazadas son amplias, existen las políticas encaminadas al desarrollo integral de las mujeres gestantes, pero si bien es cierto existe un porcentaje muy bajo de que se dé la igualdad material, para que puedan cumplirse estos

lineamientos que permitan garantizar los derechos de las mujeres embarazadas debería existir un compromiso de parte de todas las personas porque si se espera que exista una vulneración para poder exigir los derechos no se está cumpliendo con el país garantista de derechos en el que vivimos.

Cuarta pregunta: ¿Considera usted que existe la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras?

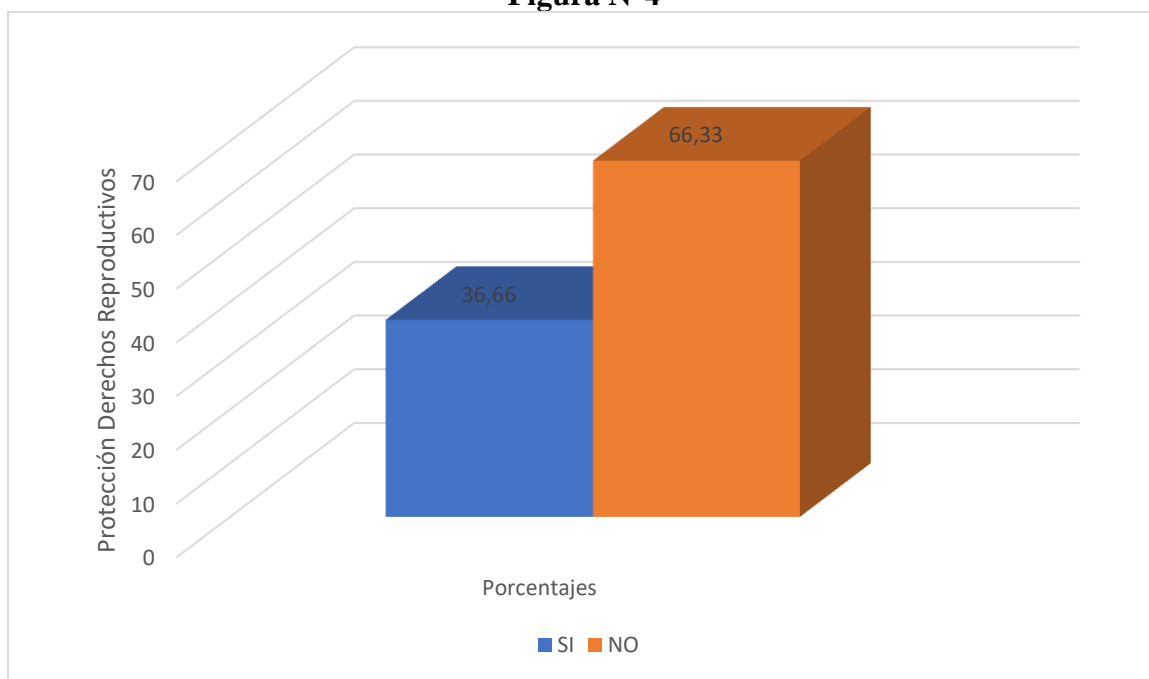
Tabla N°4

Indicadores	Variables	Porcentajes
SI	11	36.66%
NO	19	66.33%
Total.	30	99.99%

Fuente: profesionales del derecho de la provincia de Loja.

Autor: Stalin Andrés Guarnizo Samaniego.

Figura N°4



Interpretación: En la presente pregunta, 11 encuestados que corresponden al 36.66% seleccionan la opción del sí existe la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras porque primeramente se encuentra tipificado en la ley por ende el derecho como tal tiene su existencia, lo que se debería realizar es un fortalecimiento al derecho frente a la materialidad del mismo ya que han existido múltiples acciones de protección con el objetivo de titular este derecho reproductivo de las mujeres trabajadoras con lo cual se ha conseguido la restitución a su lugar de

trabajo y de las remuneraciones no cobradas; mientras que 19 personas que equivalen al 66.33% manifiesta que no existe esta protección porque los derechos reproductivos se basan desde el cuidado a la vida así como de evitar cualquier tipo de maltrato ya sea físico o psicológico, no existe protección en cuanto a las mujeres embarazadas que son despedidas, ya que se evidencia el incumplimiento de las disposiciones constitucionales por parte de los empleadores al dejar en desamparo este grupo de condiciones vulnerables, como consecuencia existe un porcentaje por debajo del estándar en cuestión de protección a los derechos reproductivos, en algunos casos la vulneración ha sido de manera reiterada, que estas tienen que denunciar para que puedan ser escuchadas, para que exista su protección íntegra y prioritaria.

Análisis: De acuerdo a las respuestas obtenidas comparto que el derecho reproductivo de las mujeres trabajadoras se basa en el conocimiento de la potestad para poder decidir libre y de manera informada sobre la vida reproductiva, ejercer el control voluntario y seguro, estos derechos son inherentes a las personas por lo que el Estado tiene la obligación hacer cumplir el respeto a estos derechos incluyendo la eliminación de todo lo que presente un riesgo laboral y afecten a la salud reproductiva, el acceso y la estabilidad en el empleo, por lo cual los empleadores deben acatar, cumplir, orientar y primordialmente capacitar y ser capacitados en estos lineamientos para que no exista la omisión de derechos y tengan que recurrir a las vías legales.

Quinta pregunta: ¿Está de acuerdo que se efectúe la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo?

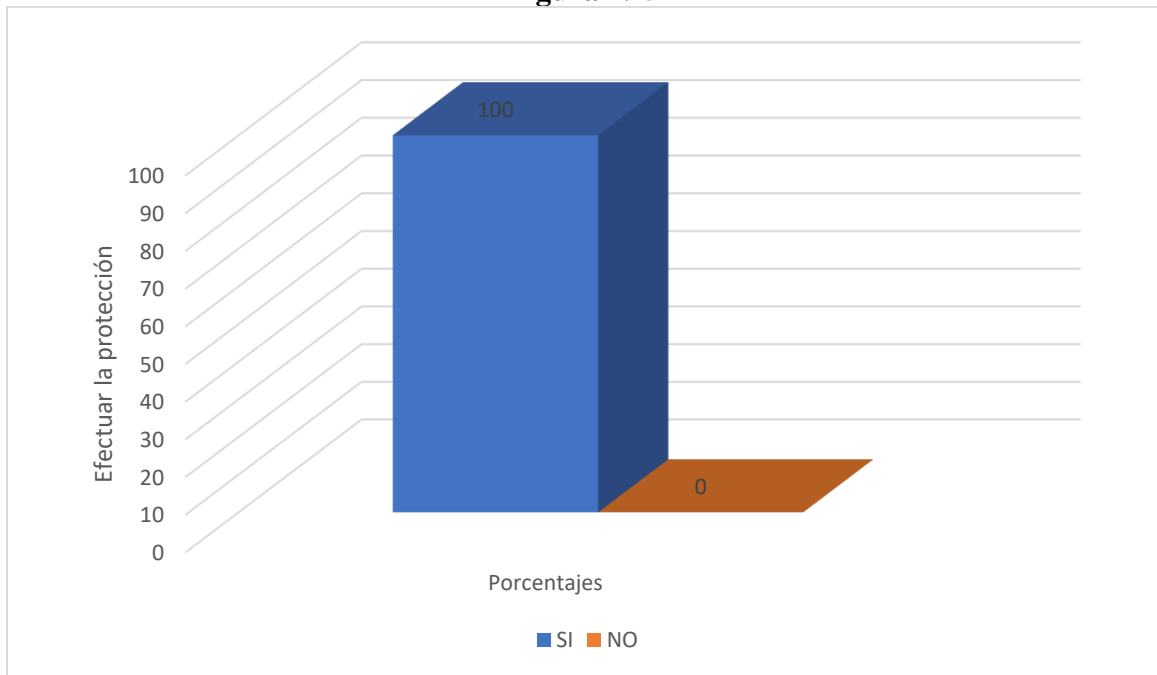
Tabla N°5

Indicadores	Variables	Porcentajes
SI	30	100%
NO	0	
Total.	30	100%

Fuente: profesionales del derecho de la provincia de Loja.

Autor: Stalin Andrés Guarnizo Samaniego.

Figura N°5



Interpretación: En la presente pregunta 30 encuestados que equivalen al 100% seleccionan la opción del sí está de acuerdo que se efectúe la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo porque deviene del ámbito constitucional de protección, en la parte dogmática se analiza la protección de las mujeres en estado de gestación como derecho del buen vivir para el Estado, siendo esto lo óptimo para que una mujer indistintamente de su estado de embarazo goce de los mismo derechos, oportunidades y garantías que la ley lo proporciona, no cabe ninguna restricción que se funde por su condición, se debe velar porque efectivamente se cumpla con proporción a la mujer todo lo referente a sus derechos reproductivos que en lo primordial involucran aquella garantía de no ser separada de su puesto de trabajo, la protección a la maternidad y a no sufrir ningún tipo de menoscabo que cause distinciones dentro de su trabajo en cuanto al desempeño de sus actividades laborales.

Análisis: De acuerdo con las respuestas obtenidas se comparte que los derechos laborales son progresivos y deben enfocarse en todos los ámbitos y condiciones posibles en las cuales se desarrollen las personas trabajadoras; además de su estricto apego a la interpretación constitucional, se deben respetar los derechos de las mujeres teniendo en consideración que una mujer embarazada se encuentra en una etapa donde necesita de los respectivos ingresos económicos

y al removerla o despedirla en el peor de los casos se estaría afectando no solo a la misma, si no al nuevo ser que estar por venir, recalcando que tanto hombres como mujeres tienen el derecho a las mismas oportunidades evitando así la discriminación.

Sexta pregunta: ¿Cree usted que los derechos de las mujeres embarazadas son vulnerados durante su trabajo y al momento que son desvinculadas de este?

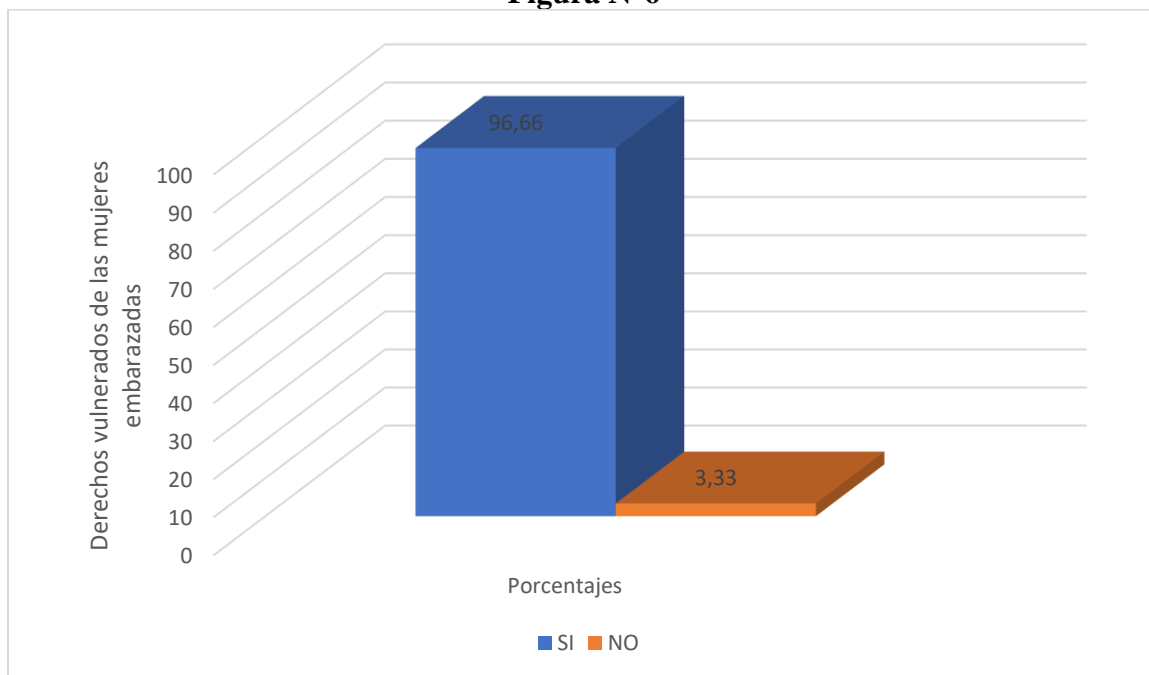
Tabla N°6

Indicadores	Variables	Porcentajes
SI	29	96.66%
NO	1	3.33%
Total.	30	99.99%

Fuente: profesionales del derecho de la provincia de Loja.

Autor: Stalin Andrés Guarnizo Samaniego.

Figura N°6



Interpretación: En la presente pregunta 29 encuestados que equivalen al 96.66% seleccionan la opción del sí cree que los derechos de las mujeres embarazadas son vulnerados durante su trabajo y al momento que son desvinculadas de este porque las mujeres han sido afectadas desde épocas remotas, lo cual en la actualidad es una lucha constante para poder obtener cierta protección a sus derechos, lo cual debería terminar y existir una empatía y consideración a toda mujer embarazada, siempre existe la posibilidad de vulneración de derechos, es por esto que el derecho cumple con su rol jurídico, pero eso no significa que siempre se vulneren en todos los casos sino ser objetivos en

los casos concretos. Los derechos efectivamente son vulnerados en el trabajo y al momento que las mujeres embarazadas son despedidas debido a que no siempre se atiende a proporcionarle una mayor protección, los empleadores por la condición de ser mujer creen que ella debe acoger a todo lo que le indican, no hacen hincapié en su situación ni mucho menos consideran en la garantía de mejores condiciones, basas sus decisiones en torno a la arbitrariedad menoscabando los derechos que le asisten a la mujer embarazada, no es concebible que sean alejadas de su puesto de trabajo o trasladadas a puestos inferiores por el solo hecho de encontrarse en estado de gestación lo que no debe ser considerado una limitante a ejercer actividades laborales, el Estado no incapacita a la mujer ni la inhabilita, sin embargo 1 persona que equivale al 3.33% manifiesta que no cree que son vulnerados los derechos porque las mujeres embarazadas reciben los beneficios durante su gestación e incluso después del parto.

Análisis: De acuerdo con las respuestas obtenidas comparto con la mayoría porque la mujer al encontrarse en estado de embarazo es tomado como justificante para la vulneración de sus derechos, no solo afectando su derecho a la estabilidad laboral ya que al momento de despedirlas entran en un estado de desprotección al no poder recibir una remuneración que le permita mantener una calidad de vida digna, se vulneran los derechos de las mujeres gestantes ya que como consecuencia se produce la discriminación por embarazo cuando se trata de cuestiones laborales apareciendo figuras como el despido, remuneraciones incompletas, trabas en las contrataciones, asignaciones laborales, ascensos, despido temporal, capacitación, beneficios complementarios tales como licencia y seguro médico, evidenciando así que el goce de los derechos no es efectivo porque los mecanismos resultan ineficaces, no se considera competente la respuesta de la minoría porque el hecho de que las mujeres embarazadas reciban los beneficios que por ley le otorga desde el momento de su embarazo, parto y postparto no equipara que sus derechos sean vulnerados al momento de desvincularlas de su trabajo.

Séptima pregunta: ¿Apoyaría usted con la elaboración de una propuesta jurídica que garantice el derecho de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas?

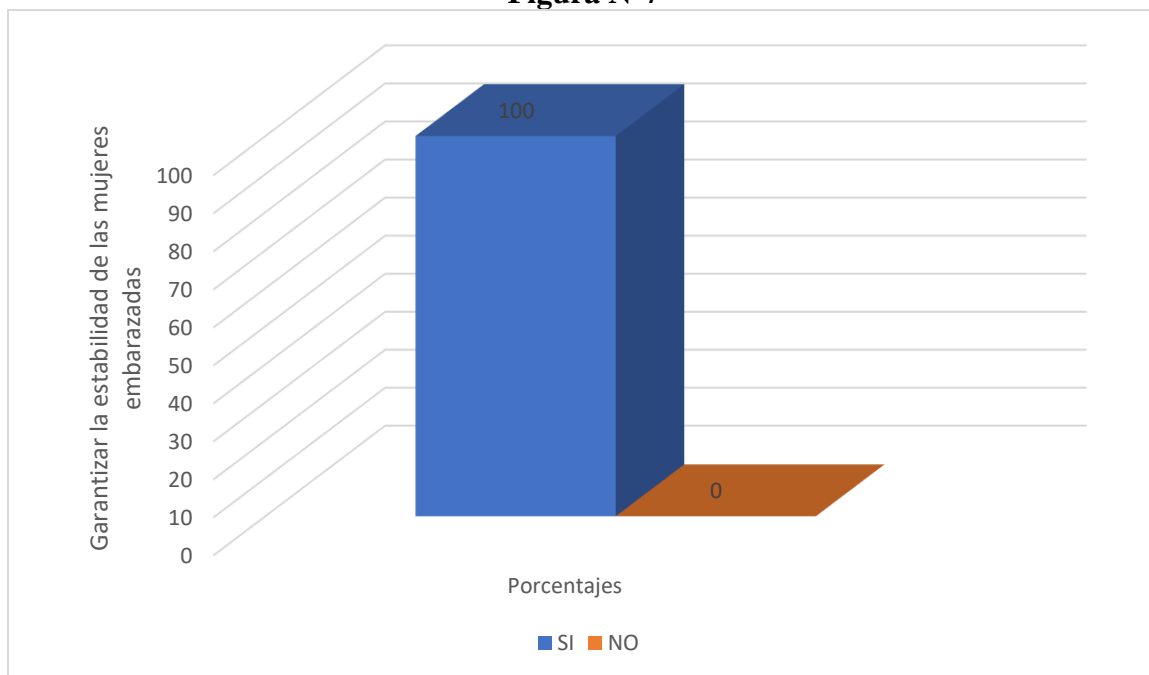
Tabla N°7

Indicadores	Variables	Porcentajes
SI	30	100%
NO	0	
Total.	30	100%

Fuente: profesionales del derecho de la provincia de Loja.

Autor: Stalin Andrés Guarnizo Samaniego.

Figura N°7



Interpretación: En la presente pregunta 30 encuestados que conforman el 100% seleccionan la opción del sí apoyaría con la elaboración de una propuesta jurídica que garantice el derecho de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas porque tradicionalmente ha sido un grupo maltratado por la sociedad, el trabajo, y por la misma familia, por los perjuicios generados en su entorno, por lo tanto, el embarazo en este tipo de situaciones no genera paz ni tranquilidad para continuar con sus actividades laborales, la propuesta jurídica es lo más adecuado, ya que al ser la mujer embarazada parte de un grupo de atención prioritaria como lo determina la Constitución en su artículo 35, se debe proponer el mejoramiento de sus condiciones, debido a la vulnerabilidad que presenta se vuelve mucho más fácil que sus derechos sean transgredidos, por tal motivo la elaboración e implementación de una propuesta jurídica se garantizaría que las mujeres en estado de gestación sean protegidas en todos los ámbitos y en igualdad de condiciones sustentando el buen vivir de las mujeres gestantes.

Análisis: De acuerdo con las respuestas obtenidas comparto que las mujeres embarazadas gocen de estabilidad laboral no solo por su condición ya que como personas en general lo necesitan y es indispensable que tengan la garantía de no ser despedidas de su puesto de trabajo y por tal motivo se considera necesario que se establezcan nuevos lineamientos para que las mujeres gestantes puedan ejercer plenamente los derechos que se le corresponden, además debería existir más control por parte del Estado para que se cumplan las políticas ya establecidas, esto ayudaría a la conservación del trabajo y garantizar al que esta por nacer una vida digna considerando que el Ministerio del Trabajo y los entes relacionados deberían capacitar a empresas públicas y privadas sobre los derechos de la mujer embarazada, por lo tanto toda clase de elaboración que tenga como finalidad garantizar los derechos de las personas y especialmente de las mujeres trabajadoras deberían ser apoyadas.

6.2. Análisis de las entrevistas.

La presente técnica de la entrevista fue aplicada a 10 profesionales del derecho entre ellos abogados en libre ejercicio, a quienes se le aplico un banco de 6 preguntas abiertas relacionadas al problema jurídico que se investiga, obteniendo los siguientes resultados.

Primera pregunta: ¿Qué opinión le merece a usted con respecto a la acción del Ministerio del Ambiente de remover del puesto jerárquico superior a la mujer, pese que la máxima autoridad conocía que la referida funcionaria se encontraba en estado de gravidez?

Respuestas:

Primer entrevistado: Pienso que esta acción por parte del ministerio del ambiente es totalmente inconstitucional porque se está vulnerando los derechos que tiene la mujer.

Segundo entrevistado: Obró de una forma errónea y equivocada al remover de la autoridad jerárquica superior que se encontraba en estado de gravidez ya que esta tiene el derecho constitucional de la salud y de recuperarse para reingresar a su puesto de trabajo.

Tercer entrevistado: Vulnera derechos constitucionales, denigra quero femenino, políticas retrogradadas.

Cuarto entrevistado: Violenta los derechos de las personas en especial violentan el mandato constitucional artículo 43.

Quinto entrevistado: Existió vulneración de derechos constitucionales sobre todo en lo referente a la igualdad en el contexto laboral, pero sobre todo se vulneraron los derechos de atención prioritaria, estabilidad y prohibición de despido, observándose un evidente discrimen al establecerse la terminación de la relación laboral.

Sexto entrevistado: Si bien es cierto la constitución garantiza la igualdad en general y darse esta situación estaríamos inmersos ante una desigualdad a salvo que tenga una limitación que le impida ejercer el cargo.

Séptimo entrevistado: Falta de humanismo, de igualdad y de oportunidades, la acción del ministerio del ambiente vulnera el derecho de las personas en estado indefensión, en este caso a la mujer en por su condición de gestante.

Octavo entrevistado: Se considera que ha existido un abuso por cuanto los derechos de la mujer en estado de gestación está garantizada por la constitución.

Noveno entrevistado: En bueno que la constitución de la república del Ecuador ampara el derecho de todos y todas, pero en este caso existe una protección especial a las mujeres en estado de gravidez brindándoles beneficios como el de la estabilidad laboral reforzada por su condición.

Décimo entrevistado: Me parece que el Ministerio del Ambiente no tuvo la asesoría correspondiente ya que al tener conocimiento del estado de gravidez infringe en lo que dispone.

Comentario del autor: En la siguiente pregunta comparto la opinión de la mayoría debido a que considero que el accionar de la autoridad que representa al Ministerio del Ambiente obra de una manera no adecuado al remover del puesto de administradora a la mujer que se encuentra en estado de gestación aun cuando se puso a su conocimiento del estado en el que se encontraba la mujer trabajadora, como resultado existe una omisión por parte de estas autoridades, por lo que existe falta de humanismo del personal, falta de igualdad y de oportunidades, la acción tomada vulnera el derecho de las personas que se encuentran en estado de indefensión, en un estado considerable más vulnerable, se cree que la Constitución garantiza el derecho a la igualdad por lo que si somos objetivos existió vulneración de los derechos Constitucionales sobre todo el de igualdad en el ámbito laboral, afectación en su derecho reproductivo y sexual, además de estos el derecho que garantiza el Estado al grupo de atención prioritaria, estabilidad laboral y prohibición de despido a las mujeres que se encuentran en estado de gravidez como lo menciona el Código del Trabajo.

Segunda pregunta: ¿Qué opinión le merece usted con respecto a la estabilidad laboral reforzada de una mujer trabajadora en estado de gravidez?

Respuestas:

Primer entrevistado: Pienso que la estabilidad laboral es el derecho del trabajador para conservar su puesto a cualquier causa o circunstancia.

Segundo entrevistado: Que la estabilidad laboral reforzada es un mecanismo de protección ya que estaría velando por la seguridad de la madre y del infante, así mismo se evitaría la vulneración de los derechos.

Tercer entrevistado: Apegado a normas y leyes laborales deber ser tratado como cualquier persona salvo ciertas circunstancias en la que el Estado debe garantizar toda condición de salubridad y medio ambiente sano para su bienestar, antes, durante y después.

Cuarto entrevistado: Es primordial que el Estado garantiza los derechos de la mujer en especial cuando se encuentre en estado de gravidez.

Quinto entrevistado: Las mujeres trabajadoras en estado de gestación requieren una especial protección para evitar dañar su salud o a la de sus hijos, requiriendo al mismo tiempo una protección que le garantice la continuidad de su empleo, por lo que existen medidas legales necesarias para que el papel reproductivo de la mujer no interrumpa en su medio laboral.

Sexto entrevistado: Es una situación que tiene gran aceptación y está muy bien aplicada ya que no solo estaría asegurando la estabilidad laboral de la persona, sino también protegiendo al niño o niña desde el momento de su concepción.

Séptimo entrevistado: Al hablar de estabilidad laboral reforzada se refiere a la condición que existe de una persona que se encuentra en un estado de vulneración o que se encuentre más propenso a ser vulnerado como es el caso de la mujer embarazada, a que esta tenga la ventaja por así decirlo de no ser despedida por ningún motivo.

Octavo entrevistado: Me parece que es una excelente propuesta por parte del Estado a proteger a las mujeres en estado de gravidez con una mayor fuerza para que no se vulneren sus derechos.

Noveno entrevistado: Que esta estabilidad laboral reforzada es algo muy bueno ya que protege las garantías que se encuentran a favor de las mujeres en estado de gestación.

Décimo entrevistado: La estabilidad laboral reforzada es un derecho adquirido por las mujeres a treves de la Constitución y las leyes que existen producto de jurisprudencias.

Comentario del autor: En la siguiente pregunta comparto la opinión de la mayoría debido a que considero que la estabilidad laboral es un derecho que posee todos los trabajadores para poder permanecer y dar continuidad ocupacional en el medio laboral estable, con un doble beneficio en el cual el empleador no prive del empleo al trabajador siempre y cuando no hubiesen causas legales para hacerlo o hechos legales que llegasen a justificar la separación, las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gestación requieren de una protección especial con la finalidad de evitar perjudicar su salud como a la de sus hijos, pretendiendo en una misma línea se garantice la continuidad en sus actividades laborales, por lo que existen medidas legales que son necesarias para que el desenvolvimiento del derecho reproductivo no se interrumpa en el medio laboral, considerando la estabilidad reforzada que se conoce también como estabilidad ocupacional reforzada que consiste en el derecho que posee cada trabajador a no ser despedido por encontrarse en una situación de vulnerabilidad, se establece como una garantía que tiene el trabajador para poder permanecer en el empleo que a su vez consumir los beneficios que trae consigo esta permanencia como por ejemplo los beneficios salariales.

Tercera pregunta: ¿Cuáles son los efectos que se originan en las mujeres embarazadas cuando son desvinculadas de sus cargos laborales?

Respuestas:

Primer entrevistado: La principal causa que tienen las mujeres embarazadas es la vulneración de sus derechos, entre otros es la falta de recursos económicos para el sustento familiar.

Segundo entrevistado: Se le perjudica económicamente al momento de desvincular a la mujer de su trabajo, así mismo se vulnera el derecho al trabajo, el principio pro operario, los cuales se encargan de velar por el bienestar del trabajador y sobre todo a la mujer embarazada.

Tercer entrevistado: Rechazo de la comunidad por estas prácticas, violación de derechos, como por ejemplo trabajo, reproducción, discriminación.

Cuarto entrevistado: Desempleo, desprotección, riesgo de perder al hijo.

Quinto entrevistado: Al ser una mujer embarazada desvinculada de su cargo laboral provoca efectos adversos como inestabilidad emocional y económica, crisis social y familiar a más de posibles problemas de salud serios por la inestabilidad generada.

Sexto entrevistado: Falta de estabilidad económica y emocional, debido a que llegaría a sentirse imposibilitada por no poder generar ingresos.

Séptimo entrevistado: Afectaciones tanto en el ámbito económico como a su vez siendo también un punto muy importante el ámbito psicológico.

Octavo entrevistado: Trastornos emocionales y psicológicos, se vulnera el interés superior del niño.

Noveno entrevistado: Se quedan sin una actividad laboral y no poseen factor económico que es muy indispensable para el desarrollo del embarazo y de su hijo.

Décimo entrevistado: Se producen efectos laborables, económicos, sociales que afectan al estado de gestación que está cursando la mujer embarazada.

Comentario del autor: En la siguiente pregunta comparto la opinión de la mayoría debido a que se considera que la mujer en estado de gestación es un ser vulnerable en diferentes aspectos uno de estos el aspecto emocional, debido a que presenta un sin número de sensaciones unas agradables y otras no, considerando que son propensas a desarrollar trastornos como efecto de su condición de gestante, el que sea desvinculada de su trabajo afecta su estabilidad emocional que puede redistribuirse en afectación al hijo o hija que esta por nacer, pudiendo este tener complicaciones al momento del alumbramiento o en su salud, otro aspecto de que la mujer trabajadora sea desvinculada de sus labores afecta fundamental a la economía de su hogar, al no poseer un factor que es indispensable para el desarrollo adecuado de su vida como la del bebé, por consecuencia genera desempleo, crisis familiar y social, desprotección por ende se vulnera el derecho al trabajo, el principio pro operario que son los que se encargan de velar por el bienestar y sustento del trabajador como lo indica la Constitución, el Código del Trabajo.

Cuarta pregunta: ¿Cree usted que la vulneración del derecho reproductivo y sexual a las mujeres embarazadas, cuando son desvinculadas de su trabajo por el simple hecho de cursar

su estado de gestación, sin fundamentos y aun cuando se pone a conocimiento de su estado, como consecuencia quebrantan sus derechos?

Respuestas:

Primer entrevistado: Claramente existen un quebrando en sus derechos fundamentales como personal, el derecho a poder reproducirse sin ser juzgado, haciéndolo de manera libre y voluntaria, cuando son desvinculadas de su trabajo por estar embarazada presenta un cuadro de discriminación.

Segundo entrevistado: Si, porque al momento de vulnerar el derecho mencionado, estas personas pierden estabilidad económica lo mismo que sirve para poder darle un desarrollo adecuado a su hijo.

Tercer entrevistado: Si porque los derechos como estado deben garantizarlos y al ser vulnerados deben ser atendido por las autoridades correspondientes para poder restablecer estos derechos y poder cumplir con lo establecido en la ley.

Cuarto entrevistado: Se vulneran los derechos que se han mencionado y además de esto se vulneran los derechos del Buen Vivir que en nuestra constitución está tipificada.

Quinto entrevistado: Sin duda alguna se quebrantaron sus derechos puesto que la protección que ofrece el bloque de constitucionalidad a las mujeres embarazadas no se agota en la protección contra la discriminación anticipada de su relación laboral en razón de su estado, sino que se prohíbe todo tipo de discrimen contra ellas.

Sexto entrevistado: De alguna forma si, ya que, el estar propensa de que está pasando por un estado de gestación llegaría a estar sin trabajo ninguna otra institución le daría la oportunidad de trabajar por su estado de gravidez.

Séptimo entrevistado: Claro que, si por la practica violencia de género, la mayoría de empleadores buscan contratar personal masculino para poder evitar los permisos por lactancia y otros inherentes al estado de gestación de la mujer.

Octavo entrevistado: Se vulneran todos sus derechos por cuanto las mujeres en estado de gestación necesitan mayor protección de la pareja, familia y del Estado.

Noveno entrevistado: El que la desvinculen de su trabajo por el hecho de estar embarazada es un acto contrario a la constitución, debido que esta le da una protección amplia y congruente y aún más cuando menciona que se ha puesto en conocimiento del mismo, como consecuencia es un acto inconstitucional y parte discriminatorio.

Décimo entrevistado: Se quebrantan sus derechos en todos los sentidos e incluso discriminan a por razón de su estado de gestación.

Comentario del autor: En la siguiente pregunta comparto la opinión de la mayoría debido a que si desvinculan del trabajado a la mujer por su estado de gestación es un acto inconstitucional debido a que contraria a lo que dice la norma suprema que es la Constitución la cual le da una protección extendida cuando adjunta que los administrativos han estado en conocimiento del hecho, por lo que se evidencia una práctica de violencia de género, de discriminación, mucha de las veces los empleadores consideran pertinente contratar trabajadores de sexo masculino para evitar permisos relacionados e inherentes al estado de gestación de la mujer trabajadora, sin duda existe vulneración de los derechos que tipifica el catálogo constitucionalista a las mujeres gestantes, no llega a agotarse en la protección contra la discriminación en la relación laboral, por lo que existe afectación en sus derechos fundamentales como persona a poder reproducirse sin ser juzgado, poder realizarlo de manera autónoma, libre y voluntaria prohibiendo todo aquel tipo de discrimen contra este miembro del grupo de atención prioritaria.

Quinta pregunta: ¿Qué mecanismos se deben utilizar cuando las mujeres trabajadoras son destituidas de su trabajo por el simple hecho de cursar su estado de gestación, sin fundamentos y aun cuando se pone a conocimiento de su estado?

Respuestas:

Primer entrevistado: Pienso contundentemente reclamo sería a través de la correspondiente autoridad del ministerio del trabajo.

Segundo entrevistado: Como lo establece el Código del Trabajo, se debe indemnizar a la persona afectada en este caso la mujer embarazada, reintegrar a su lugar de trabajo, así mismo se debería destituir a la autoridad que cometió tal acto.

Tercer entrevistado: El Código del Trabajo menciona restituir a su cargo a la mujer embarazada y a su es indemnizar con el monto correspondiente. Amparo constitucional.

Cuarto entrevistado: Plantear la respectiva acción de protección contra la autoridad correspondiente al Ministerio del Ambiente.

Quinto entrevistado: Uno de los mecanismos a utilizar es el señalado en la Constitución de la República en su artículo 88 en donde se establece la acción de protección, la cual tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y puede representarse cuando existe una vulneración de derechos constitucionales.

Sexto entrevistado: Como menciona la Constitución de la República la mujer embarazada es parte de un grupo de atención prioritaria, protege los derechos de la mujer gestante, al igual el Código del Trabajo prohíbe el despido a mujeres embarazadas. El mecanismo adecuado sería aplicar la acción de protección para el respectivo amparo constitucional.

Séptimo entrevistado: Indemnización por despido ineficaz, restablecer a su puesto de trabajo.

Octavo entrevistado: Acción de protección debido que tiene como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos plasmado en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Noveno entrevistado: Concurrir al Ministerio de Relaciones Laborales y a otras instituciones con finalidad de proteger los derechos de las mujeres trabajadoras.

Décimo entrevistado: La acción de protección es la forma más rápida y eficaz para proteger a una mujer en estado de gestación y así obtener una reincorporación y restitución en su puesto de trabajo.

Comentario del autor: En la siguiente pregunta comparto la opinión de la mayoría debido a que la mujer embarazada es parte de un grupo de atención prioritaria, el cual se encarga de brindar una mayor protección a los derechos de la mujer gestante, en la normativa que presenta el Código del Trabajo menciona que se prohíbe el despido de mujeres que se encuentren en estado de gravidez por lo que el mecanismo más favorable para poder aplicar en este caso estudiado es la aplicación de la acción de protección que lo establece el artículo 88 de la Constitución, debido a que esta tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la norma suprema que es la Constitución y se podrá imponer cuando exista una vulneración de estos, ya se por actos u omisiones de cualquier autoridad pública que es lo concerniente a este caso y por consiguiente que se restituya el puesto jerárquico que ocupaba esta mujer e indemnizar económicamente con la cantidad correspondiente de acuerdo a la normativa pertinente.

Sexta pregunta: ¿Qué sugerencia daría usted ante la problemática planteada?

Respuestas:

Primer entrevistado: Debe existir una capacitación tanto al personal administrativo como al trabajador para que estos sean conscientes de los actos y las consecuencias que puedan darse al momento de cometer actos que vayan en contra de la ley, y así mismo que los trabajadores conozcan cuáles son sus derechos que los protegen y cuáles serían los mecanismos a seguir en caso de que se llegasen a vulnerar.

Segundo entrevistado: Se debe educar a las autoridades masculinas, que una trabajadora es igual de importante que un hombre y que su estado es muy delicado y debe respetárselo como lo establece la normativa para evitar cualquier tipo de vulneración a sus derechos.

Tercer entrevistado: Sanciones económicas a quienes toman estas acciones, amparo constitucional, reintegración al puesto de trabajo a la mujer gestante y retribuir de manera económica por sus afectaciones.

Cuarto entrevistado: Que existan mecanismos más sólidos para evitar el abuso de estas personas que se encuentran como autoridades y poder prevenir la vulneración de los derechos de las mujeres trabajadoras gestantes.

Quinto entrevistado: Hacer prevalecer y respetar nuestros derechos estipulados en la Constitución y Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, enfatizando que las mujeres embarazadas deben recibir atención prioritaria y especializada en ámbitos públicos y privados, quienes no deben ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos sociales, educativos y laborales.

Sexto entrevistado: Darle un estudio minucioso a cada punto establecido por los mecanismos correspondientes para poder aplicar lo más favorable a la mujer trabajadora en estado de gestación, y así poder cumplir con lo que establece nuestra norma suprema que es la Constitución.

Séptimo entrevistado: Inspecciones integrales a las empresas públicas y privadas para conocer la realidad de las personas que laboran, así se puede prever con asesoramiento al personal afectado con un despido ineficaz por estado de gravidez.

Octavo entrevistado: Se debe concientizar a toda la sociedad del valor que tiene una mujer en estado de gestación y del hijo que esta por nacer, lo importante que son para el ámbito educativo, social y laboral, ya que plasmado en la Constitución y en los instrumentos internacionales está el cuidado integro de estos grupos prioritarios.

Noveno entrevistado: Que cada institución se encargue de velar y proteger a las mujeres en estado de gravidez, que no se escatime recursos y su protección sea de la manera más ágil y rápida, al igual que se presente la celeridad procesal en estos casos.

Décimo entrevistado: Es importante estudiar la problemática y analiza la forma correcta de proteger los derechos reproductivos, reconociendo que se debe socializar entre los funcionarios públicos y privados que maneja el personal para que sepan que protección dar a las mujeres en estado de gestación y no perjudicarles al momento de destituir las ay que el perjuicio también se lo generan a las empresas públicas y privadas ya que luego tienen que pagar multas y restituir las a sus trabajos.

Comentario del autor: En la siguiente pregunta comparto la opinión de la mayoría con razón a las sugerencias planteadas puesto que, es trascendental estudiar el problema y analizar la forma adecuada de proteger los derechos reproductivos de las mujeres embarazadas, se debería socializar entre funcionarios que tienen a su cargo al personal para que sepan que protección se le debe brindar a las mujeres trabajadoras por lo que debería existir capacitaciones pertinentes al personal que labora en una empresa ya sea pública o privada, como al empleador para que tenga conciencia de cuáles serían las consecuencias que se pueden suscitar al momento de cometer actos que contraríen a la ley o a los derechos, a su vez que los trabajadores reconozcan cuales son los derechos que por ley los ampara, conocer los diferentes mecanismo que se ofrece para conseguir la restitución o protección de sus derechos, siendo factible que se realizan inspecciones de manera continua y pertinente a estas empresas para que conozcan cuales son las realidades que viven las personas que trabajan.

6.3. Estudio de casos.

Caso N°1

1. Datos referenciales.

Número de juicio: 17250-2017-00049

Acción: Despido intempestivo.

Actor: EEAC

Demandado: MEMG – Ministerio del Ambiente.

Juzgado: Tribunal de Garantías Penales con sede en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha.

Fecha: 07 de mayo de 2019.

2. Antecedentes.

El proceso inicia con la presentación de una acción de protección presentada por la señora EEAC, en contra del Ministerio del Ambiente, quien menciona que ha presentado sus servicios como Directora Administrativa en la planta central del Ministerio del Ambiente desde el 15 de junio del 2017, desde el día 03 de octubre de 2018 mediante memorando Nro. MAE-DA-2018-27444-M, enviado a la Dirección de Administración de Talento Humano, se adjuntó la matriz de información de mujeres em periodo de maternidad, lactancia y embarazo, incluyéndome como parte de la misma como mujer embarazada. Este reporte conforme lo solicita la Dirección de Talento Humano lo continué haciendo al final del mes de octubre mediante memorando MAE-DA-2018-3008-M de 30 de octubre de 2018, mediante memorando MAE-DA-2018-3379-M de 29 de noviembre de 2018, memorando MAE-DA-2018-0037-M de 07 de enero de 2019 y mediante memorando MAE-DA-2018-365-M de 06 de febrero de 2019. El día 20 de febrero de 2019 ingrese a mi lugar de trabajo a desempeñar mis actividades de manera normal, sin embargo mediante memorando MAE-DA-2019-0553-M con asunto “agradecimiento por los servicios prestados”, “de manera formal doy a conocer a usted que deberá prestar sus servicios como Directora Administrativa hasta el día 20 de febrero de 2019”, el director de talento humano entrega la acción de personal número 558 de 20 de febrero de 2019 mediante la cual se remueve de puesto de Directora Administrativa del Ministerio del Ambiente.

Con el despido de la accionante se generaron varios problemas tanto a ella como mujer y a su hijo que esta por nacer, por lo que se vulneran los derechos reconocidos en los artículos 33, 35, 43 y 63(3) y (4) de la Constitución de la República, la decisión de desvincularme de la institución fue adoptada por el Ministerio del Ambiente sin considerar de mi estado de gravidez debidamente notificados a las autoridades mediante los diferentes memorandos. La decisión de removerme del cargo de directora Administrativa del Ministerio del Ambiente, se produjo en pleno conocimiento de mi embarazo, el hecho que mi cargo sea de libre remoción no le exime a la autoridad de su deber de motivar su resolución y de respetar mis derechos constitucionales como mujer embarazada.

Por mandato jurisprudencial de la Corte Constitucional hago extensiva a este caso la exigencia de la máxima instancia de administración de justicia ordinaria en cuanto al Código del Trabajo; me encuentro en estado de gestación, estado notificado previamente a las autoridades a las autoridades del Ministerio del Ambiente, conforme lo exigido en el precedente jurisprudencial obligatorio contenido en la resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 06-201, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 873, de 31 de octubre de 2016.

3. Resolución.

La resolución al presente caso se dictó a favor de la accionante, es por ello que el juez declara la vulneración de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo, derecho al trabajo, atención prioritaria; aceptar la acción de protección propuesta por la accionante y como medidas de reparación integral la restitución del derecho por lo cual deja sin efecto el acto administrativo contenido en la acción de personal número 588 de 20 de febrero de 2019, mediante la cual se resolvió removerla del puesto jerárquico superior, en un término de 30 días se reintegre al puesto de trabajo antes citado hasta que concluya el periodo de lactancia, como medida de satisfacción se dispone que el Ministerio del Ambiente por intermedio de su representante legal, efectúe la publicación de la presente sentencia en su portal web en un lugar visible y de fácil acceso, publicación que permanecerá por el plazo de tres meses.

Comentario del autor: En este caso de acción de protección interpuesta por la accionante es aceptada rotundamente por el tribunal, con la finalidad de precautelar los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de gestación.

Remover del cargo superior de directora Administradora del Ministerio del Ambiente a la mujer trabajadora en estado de gestación claramente existe vulneración de sus derechos establecidos en las diferentes normativas relacionadas a la mujer gestante, vulneración realizada por parte del Ministerio del Ambiente que aun cuando fueron debidamente notificados estos hicieron caso omiso a los memorandos por lo que la accionante interpone la debida acción de protección ya que este mecanismo es el más eficaz e inmediato para precautelar los derechos establecidos en la Constitución.

Este Tribunal de Garantías Penales obra de manera correcta al aceptar la acción de protección y declarar vulnerados los derechos relacionados al derecho reproductivo de las personas trabajadoras,

el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo, por lo que el presente trabajo investigativo se encarga de estudiar y dar un enfoque a estos actos de vulneración de derechos.

Caso N°2

1. Datos referenciales:

Numero de juicio: 2016-16-EP/21.

Acción: despido ineficaz.

Actor: SPPE.

Demandado: AJVA.

Juzgado: Corte Constitucional del Ecuador.

Fecha: 12 de mayo de 2021.

2. Antecedentes.

En el proceso se interpuso una demanda por despido ineficaz en contra de AVP. SISTEMAS S.A y la jefa de Recursos Humanos, quien ha presentado su servicio como Técnico de Help Desk desde el 02 de marzo de 2015, no obstante, de lo cual terminaron su relación laboral, el 15 de abril de 2016, la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, dentro del proceso No. 17371-2016-02477 desechó la demanda aceptando la excepción de falta de derecho de la actora para demandar, considerando que la demanda desconocía el estado de embarazo de su trabajadora al momento de dar por terminada la relación laboral a través del desahucio.

El 01 de julio de 2016 la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha en auto de mayoría resolvió el recurso de apelación interpuesto, establece que será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo, concluyó que el recurso fue indebidamente interpuesto e ilegalmente concebido, por lo que el 26 de julio de 2016 la señora SPPE, presentó acción extraordinaria de protección en contra el auto de 01 de julio de 2016.

La accionante manifiesta que sus derechos que fueron vulnerados los derechos constitucionales, tutela judicial efectiva, debido proceso en la garantía de la defensa contemplados en los artículos 75 y 76 numeral 7 literales a) y m) de la Constitución de la República del Ecuador.

3. Resolución.

La resolución y por mandato decide la aceptación de la acción extraordinaria de Protección, declarar vulnerado los derechos de la accionante al debido proceso en las garantías de defensa y de

recurrir al fallo reconocidos en el artículo 76 numeral 7 literales a y m de la Constitución de la República, y el ordenar como medidas de reparación.

Comentario del autor. En este caso la accionante propone una demanda por despido ineficaz al momento que es desvinculada de sus labores, a esto la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo rechaza la demanda propuesta basándolo en el hecho de que esta menciona la excepción de falta de derecho, dando alusión que la demanda carecería el desconocimiento del estado de gestación de la trabajadora al momento de dar por terminado la relación laboral existente, por lo que a mi parecer esta Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo actuó de manera inconsciente ya que vulnera estos derechos inherentes a la maternidad por lo que interpuso un recurso de apelación que de la misma manera fue rechazado por la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha ya que declaro que el recurso fue indebidamente interpuesto, por lo que la mujer trabajadora en estado de gestación interpuso una acción extraordinaria de protección para que se puedan cumplir con los derechos que han sido vulnerados.

Caso N°3

1. Datos referenciales:

Numero de juicio: 593-15-EP/21

Acción: terminación unilateral de la relación laboral.

Actor: YSVS.

Demandado: director regional del Ministerio de Relaciones Laborales.

Juzgado: Corte Nacional de Justicia.

Fecha: 05 de mayo de 2021.

2. Antecedentes.

La accionante presento una demanda de acción de protección en contra del director regional contra el director regional del Ministerio de Relaciones Laborales por la terminación unilateral de la relación laboral (contrato ocasional) contenido en el memorando No. 032-CGAGF-MRL-2014 del 6 de febrero del 2014, mientras que esta se encontraba en su estado de embarazo. El 27 de marzo de 2014 el Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón Guayaquil negó la acción de protección No. 09141-2015-0047 por improcedente, inconforme con dicha decisión el 01 de abril de 2014 la accionante interpuso el recurso de apelación en contra la sentencia de primera instancia, el 24 de marzo de 2015, la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas resolvió negar el recurso de

apelación y confirmo el fallo de primera instancia, el 13 de abril de 2014 la accionante presento una acción extraordinaria de protección en contra la sentencia de segunda instancia.

3. Resolución.

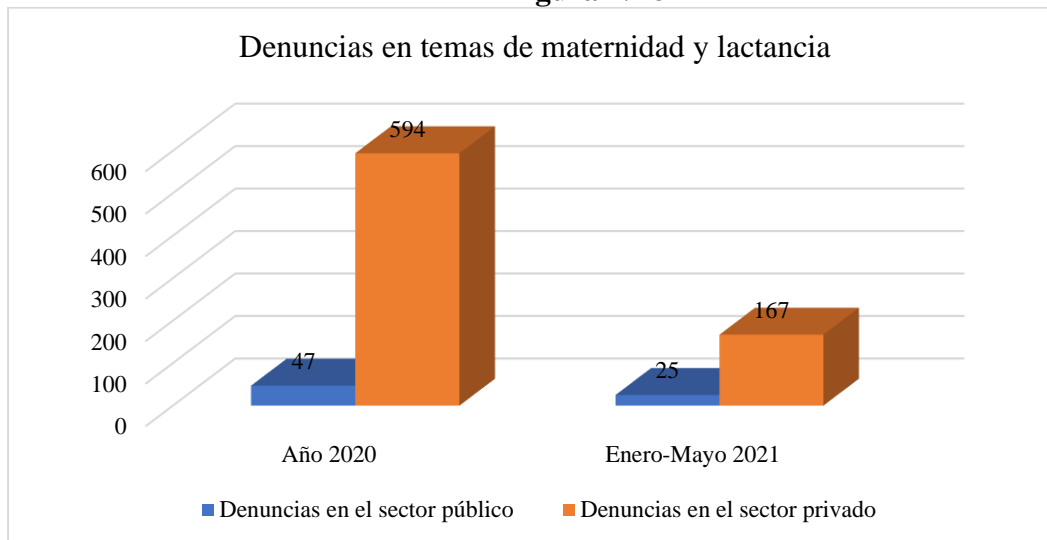
La resolución en el Pleno de la Corte Constitucional resuelve aceptar la acción extraordinaria de protección y aceptar la acción planteada, declarar la vulneración del debido proceso, declarar la vulneración del derecho a la protección especial a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en ejercicio del derecho al trabajo, como medidas de reparación el dejar sin efecto la sentencia del 24 de marzo del 2015 y ordenar que los sujetos procesales cumplan con lo establecido en la sentencia, se dispone el pagar lo de los haberes dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta la terminación del periodo de lactancia.

Comentario del autor: En este caso la accionante interpuso una acción de protección contra el director Regional del Ministerio de Relaciones Laborales, por su terminación unilateral de sus relaciones laborales, mientras se encontraba en su estado de gestación, por lo que existe vulneración de sus derechos al ser desvinculada así sea por un contrato ocasional, el Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón Guayaquil niega la acción de protección ya que la califica como improcedente existiendo otra vulneración de derechos debido a que no cumplen con la protección de los derechos constitucionales inherentes a las mujeres trabajadoras en estado de gestación, por lo que la accionante apela la decisión de primera instancia y la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas niega esta apelación y dando por asentado la resolución optada en primera instancia, la accionante al verse negada en estas instancias interpone un acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de segunda instancia, en la que la Corte Nacional de Justicia resolvió aceptar esta acción extraordinaria de protección asegurando así el cumplimiento de los derechos que velan por la integridad de la mujer embarazada, y por los derechos a la protección especial a este grupo de atención prioritaria.

6.4. Análisis de datos estadísticos:

6.4.1. Indicadores de proceso y resultado del acceso a la justicia.

Figura N° 8



Fuente: CJ-DNASJ-SNG-2021-0001-OF

Autor: Stalin Andrés Guarnizo Samaniego

Interpretación y Análisis:

De acuerdo a las estadísticas establecidas en el Diagnóstico Situacional: Derecho al cuidado, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia podemos interpretar que las denuncias que existen tanto del sector público como del privado en el año de 2020 con respecto a los temas de maternidad y de lactancia que son derechos inherentes a las mujeres embarazadas son de alto índice, esto nos da a conocer que existe la vulneración de estos derechos aún más en el sector privado ya que a comparación del sector público tiene un gran porcentaje de variable, es indispensable conocer datos de acuerdo a este tema para concientizar a las empresas públicas y privadas para poder disminuir el porcentaje de denuncias y violación de derechos.

7. Discusión

7.1. Verificación de objetivos.

7.1.1. *Objetivo general.*

El objetivo general que consta en el proyecto aprobado es el siguiente:

“Realizar un estudio, jurídico, comparado, y de campo del análisis sobre la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo.”

El presente objetivo general se logra verificar de la siguiente manera: el estudio jurídico se lo verifica con el desarrollo del análisis e interpretación de las normas jurídicas que tienen relación a la vulneración de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y del derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo, que constan en la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Salud, Código Orgánico de la Función Judicial, Manual de atención a la mujer gestante, Defensoría del Pueblo, relacionado al tema se interpretaron convenios internacionales la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación de la mujer, Convenio 156 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Convenio sobre la protección a la maternidad, Declaración de Barcelona sobre los derechos de la madre y el recién nacido,; en el estudio comparado se verifica al momento del análisis e interpretación de normas, leyes, proyectos extranjeros con referencia a los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de gestación, en los cuales se estableció las oportunas semejanzas y diferencias en relación a la normativa ecuatoriana, entre las leyes extranjeras se utilizó la Ley de Productividad y Competitividad Laboral de la República del Perú, Código Sustantivo de Colombia en la Ley 1822 de 2017, el Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que establece acompañamiento afectivo e integral a la maternidad de Chile y la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos; el estudio de campo se verifica al momento del desarrollo de las entrevistas y encuestas que fueron aplicadas a profesionales del derecho, entre ellos abogados en libre ejercicio.

7.1.2. *Objetivos Específicos.*

Los objetivos planteados en el proyecto son los siguientes:

“Determinar que los derechos de las mujeres embarazadas son vulnerados durante su trabajo y al momento que son desvinculadas de este.”

El primer objetivo específico se verifica al momento de plantear la cuarta pregunta de la entrevista dirigida a los profesionales del derecho al preguntarles: ¿Cree usted que la vulneración del derecho reproductivo y sexual a las mujeres embarazadas, cuando son desvinculadas de su trabajo por el simple hecho de cursar su estado de gestación, sin fundamentos y aun cuando se pone a conocimiento de su estado, como consecuencia quebrantan sus derechos?, donde 10 profesionales respondieron que al momento que desvinculan del trabajo a la mujer que se encuentra en estado de gestación, quebrantan los derechos fundamentales, el derecho a que puedan reproducirse sin ser juzgada realizándolo de una manera libre y voluntaria, sin duda existió quebranto de sus derechos puesto que la protección que ofrece el bloque constitucionalista a las mujeres que se encuentran en estado de gravidez obliga a las autoridades correspondientes poner énfasis en la aplicación y protección de los mimos, de la misma manera en la pregunta sexta de la encuesta realizada a los profesionales del derecho: ¿Cree usted que los derechos de las mujeres embarazadas son vulnerados durante su trabajo y al momento que son desvinculadas de este?, en el cual 29 encuestados mencionan que siempre existe la posibilidad de que exista la vulneración, es por aquella razón que el Derecho cumple su rol en el ámbito jurídico porque no siempre se atiende a proporcionarles la respectiva protección, los empleadores tienen pensado en algunas ocasiones que por la condición de ser mujer estas deberían acogerse a todo lo que se les imponga, no hacen referencia a la condición en la que se encuentra, basando sus decisiones en torno a la arbitrariedad haciendo de menos a los derechos que le asisten a la mujer en estado de gestación, no se puede concebir que estas sean apartadas de sus labores, de su puesto de trabajo o trasladada a puestos inferiores por el solo hecho de encontrarse en su momento de embarazo lo que esto no debería considerarse como una limitante para poder desarrollar y ejercer las actividades que tienen que realizarse en sus labores. De la misma forma se toma en consideración la pregunta dos ¿Qué opinión le merece usted con respecto a la estabilidad laboral reforzada de una mujer trabajadora en estado de gravidez? En la que los 10 entrevistados concuerdan que la estabilidad laboral reforzada es un mecanismo de protección a los trabajadores en este caso a la seguridad de la madre y del infante para evitar ocasionar daños en la salud, en la economía, por lo que es una condición que tiene una gran acogida ya que está muy bien aplicada por parte del Estado, porque las mujeres trabajadoras requieren de una especial protección y al referirnos a esta estabilidad reforzada se refiere a la condición que existe de una persona que se encuentra más propenso a ser vulnerado como es el caso de la mujer gestante por lo que le brindan una especial protección.

“Establecer cuáles son los efectos que se originan en las mujeres embarazadas cuando son destituidas de sus cargos laborales.”

Este objetivo se verifica manera dentro del marco teórico se evidenciaron que las afectaciones que tienen las mujeres desde el momento que empiezan su estado de gestación a su vez presentan una serie de cambios tanto emocionales como psicológicos, lo que se refiere a la maternidad aumenta la vulnerabilidad de la mujer hacia condiciones psiquiátricas como puede ser depresión, ansiedad, trastornos en la alimentación, estrés, cuando la mujer gestante cursa cualquiera de estos trastornos en niveles altos aumenta considerablemente el riesgo de tener hijos con autismo, obesidad, y otra enfermedades que afectarían ampliamente la salud del bebé, por lo que es importante que el Estado brinde un cuidado durante y después del embarazo en el ámbito psicológico con profesionales que se encuentren en la capacidad de estar presentes durante el desarrollo del embarazo de las mujeres trabajadoras.

Se pudo dar cumplimiento a este objetivo con la pregunta tercera de la entrevista realizada a los profesionales del derecho ¿Cuáles son los efectos que se originan en las mujeres embarazadas cuando son desvinculadas de sus cargos laborales?, en la cual los 10 entrevistados comparten criterios en cuanto se menciona que cuando la mujer embarazada es desvinculada de sus cargos laborales provocan diversos efectos como pueden ser en los ámbitos de salud, debido a que la mujer se encuentra pasando un momento de delicadez por su estado y todas las afectaciones que llegase a tener perjudicaría a la par de su hijo que está creciendo dentro de su vientre, diríamos que existiría una doble afectación que posiblemente pueda presentarse como complicaciones en su embarazo o al momento del alumbramiento, ocasionaría también que el hijo nazca con ciertas enfermedades, discapacidades, en peores casos la muerte de su hijo, otro aspecto considerable es que la mujer se encontraría propensa a sufrir de trastornos emocionales, psicológicos al igual se verían afectados tanto la madre como el hijo, otro efecto importante de recalcar es el económico debido a que al ser destituida, u obligada a ocupar un cargo inferior al que ocupaba afectaría su estabilidad económica al no poder generar ingresos para solventar su hogar, solventar el proceso de embarazo y todos los cuidados menesteres que se necesita en cuanto al desarrollo óptimo de su gestación.

“Elaborar una propuesta jurídica que garantice el derecho de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas.”

El tercer objetivo específico se verifica con la aplicación de la pregunta séptima de la encuesta ¿Apoyaría usted con la elaboración de una propuesta jurídica que garantice el derecho de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas?, la cual tiene una aceptación total en la cual los 30 entrevistados afirmaron que si apoyarían a la elaboración de la propuesta jurídica que garantizará la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gestación, toda clase de propuesta que tenga como fin garantizar los derechos de las personas y especialmente de las mujeres embarazadas deberían ser apoyadas, puesto que las mujeres gestantes al ser parte de un grupo de atención prioritaria se debe propender por mejorar sus condiciones debido a que la vulnerabilidad se vuelve mucho más posible, al igual que sus derechos, el que se logre que gocen de estabilidad laboral no solo por su condición ya que como personas íntegras necesitan y es meramente indispensable tener esa garantía de poder permanecer en sus puestos de trabajo, al poder conservar garantizará al que está por nacer una vida digna ya que el derecho al trabajo se vincula con el derecho a la salud que sustentan el buen vivir, por tal motivo con la creación e implementación de propuestas jurídicas se logrará garantizar que las mujeres que se encuentran en estado de gestación puedan ser protegidas en todos los ámbitos y aún más importante en igualdad de condiciones, con esta implementación de esta propuesta jurídica ayudara a que esta vulneración a la mujer embarazada exista una reducción de casos jurídicos que tenga como motivo la vulneración de los derechos reproductivos, los despidos o la discriminación, y se estaría logrando cumplir con el buen vivir de las mujeres embarazadas. Así mismo se verifica en la pregunta sexta de la entrevista ¿Qué sugerencia daría usted ante la problemática planteada?, lo que los 10 entrevistados coincidiendo en la importancia de estudiar la problemática y analizar de la forma correcta la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras, es primordial que se socialice entre los que forman parte de los funcionarios públicos y privados que maneja el personal para que pueda conocer la protección que se le debe dar a las mujeres en estado de gestación y brindarles la estabilidad laboral.

7.2.Verificación de Hipótesis.

La hipótesis planteada y aceptada en el proyecto es la siguiente:

“Existe la vulneración del derecho reproductivo y sexual a las mujeres embarazadas, cuando son destituidas de su trabajo por el simple hecho de cursar su estado de gestación, sin

fundamentos y aun cuando se pone a conocimiento de su estado, como consecuencia quebrantan sus derechos.”

La hipótesis planteada se verifica en la vulneración de los derechos relacionando la sentencia No 17250-2019-00049 se encuentra la parte pertinente en que la mujer embarazada que formaba parte de una institución pública fue removida arbitraria de su cargo jerárquico como directora administrativa en planta central del Ministerio del Ambiente aun cuando notificó de su estado a la autoridad correspondiente mediante los memorandos respectivos, la accionante plantea una acción de protección con el objeto de tutelar los derechos constitucionales, el despido de una mujer embarazada debe ser de ultima ratio, el juez acepta la propuesta acción de protección, declara la vulneración del derecho reproductivo, a no discriminación, impone las medidas de reparación y deja sin efecto la acción personal en donde la desvinculan de su cargo jerárquico, de acuerdo a la sentencia existe la vulneración de los derechos ya mencionados por parte del órgano administrativo del Ministerio del Ambiente, en la sentencia No 593-15-EP se presume que la parte pertinente que existe una acción de protección en contra de la terminación unilateral de la relación laboral de una mujer en estado de embarazo, vulneró el derecho al debido proceso en su garantía de motivación , la Corte en ejercicio del control del mérito declara la vulneración del derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, en la sentencia 2016-16-EP/21 se analiza las presuntas vulneraciones al derecho del debido proceso en las garantías de la defensa y de recurrir contra un auto que rechazo el recurso de apelación interpuesto contra la negativa de un despido ineficaz, la Corte Constitucional acepta la demanda y declara la vulnerados los derechos del alegado, se logra contrastar la presente hipótesis con respecto a la normativa del artículo 332 de la Constitución que menciona el Estado garantizara el pleno goce y respeto de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de todo riesgos laborales que afecten a la salud reproductiva y sobre el acceso y estabilidad en el empleo sin que exista alguna limitación por el embarazo o por el número de hijos, derecho a la maternidad, lactancia, en el artículo 326 numeral 5 de la Constitución menciona que toda persona tendrá derecho a poder desarrollar sus labores en un ambiente adecuado, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, en el artículo 43 de la Constitución orientado a la protección a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia brindándoles derechos a no ser discriminadas por su embarazo, la protección prioritaria y cuidado de su salud integral durante su vida de embarazo, en el parto y luego de este.

El Plan de Creación de Oportunidades comprendidos entre los años 2021 – 2025 dentro de los objetivos del eje económico especialmente el de Incrementar y fomentar de manera inclusiva las oportunidades de empleo y las condiciones laborales, políticas 1.1; desarrolla la creación de oportunidades laborales que se desarrolle en condiciones dignas, que se promueva, el perfeccionamiento de las modalidades contractuales, dando un énfasis en la reducción de las brechas de igualdad y atención de grupos prioritarios, jóvenes, mujeres, respecto al lineamiento territorial de mencionado objetivo menciona crear redes de empleo priorizando a grupos excluidos y vulnerables ofreciendo un enfoque de plurinacionalidad e interculturalidad, de la misma manera dentro de este plan referido a la salud gratuidad y de calidad menciona que de acuerdo a la Secretaría Técnica del Ecuador Crece sin Desnutrición Infantil, señala que uno de los problemas tiene que ver con las condiciones de vida de las mujeres embarazadas, resaltando la importancia de la salud reproductiva y sexual por lo que se requiere un fortalecimiento de los servicios públicos de referente la salud sexual y salud reproductiva.

Con el estudio de los casos se pudo de la misma manera contrastar la hipótesis, debido a que se demostró que las situaciones de vulneración de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de gestación al momento de ser despedidas produce una serie de acontecimientos en los diferentes ámbitos de la mujer gestante, como resultado privándole de derechos fundamentales e inherentes a la maternidad, eso se demostró por las sentencias emitidas que se analizaron y estudiaron previamente, donde el punto fundamental que se analizó es el derecho de las mujeres embarazadas, a su reproductividad libre, voluntaria y responsable.

De acuerdo a los resultados de campo obtenidos a través de la aplicación de encuestas y entrevistas a profesionales del derecho se logró contrastar la hipótesis, en la encuesta con las preguntas uno, tres, cuatro y seis, ¿Con alusión al juicio, considera usted que el remover de un puesto jerárquico a una mujer en estado de embarazo tiene como consecuencia la vulneración de derechos constitucionales?, en donde el 96.66% de los encuestados señalaron que si existe una vulneración de derechos constitucionales al remover de un puesto jerárquico a una mujer embarazada, la pregunta tres, ¿Considera usted que se cumple con la protección al derecho a la igualdad material a las mujeres en virtud de su estado de embarazo?, en donde el 70% de los encuestados señalaron que no se cumple con esta protección por existe un sin número de vulneraciones respecto a su derecho a la igualdad dentro del ejercicio de sus actividades laborales, en el cual se ve limitado el

desempeño al estigmatizarlas por el estado en que se encuentran, por lo tanto reciben un trato diferenciado que no es positivo o preferencial sino más bien es un trato negativo, en la pregunta cuatro, ¿Considera usted que existe la protección de los derechos reproductivos de las mujeres embarazadas?, en donde el 66.33% menciona que no existe esta protección debido a que los derechos reproductivos conlleva una base en el cuidado de la vida, adicional a esto el evitar cualquier tipo de maltrato ya sea en el ámbito físico, emocional, psicológico, por lo que en diversas situaciones no se cumple con esta protección, en la pregunta seis, ¿Cree que los derechos de las mujeres embarazadas son vulnerados durante su trabajo y al momento de desvincularlas de este?, en donde el 96.66% menciona que si son vulnerados los derechos de las mujeres embarazadas cuando se encuentran en su trabajo y al momento que son removidas del mismo porque basan sus decisiones en torno a lo que les conviene a los empleadores haciendo de menos los derechos que velan por las necesidades de las mujeres embarazadas, no se puede concebir que resultante de estas decisiones erróneas estas sean apartadas de su puesto de trabajo o que a su vez las trasladen a puestos inferiores de los que se encontraban por el hecho de cursar su estado de gestación lo cual no se debería considerar una limitante.

De acuerdo con la técnica de la entrevista a profesionales del derecho se contrasta la hipótesis de acuerdo a las preguntas uno, tres y cuatro; pregunta uno ¿Qué opinión le merece a usted con respecto a la acción del Ministerio del Ambiente de remover del puesto jerárquico superior a la mujer, pese que la máxima autoridad conocía que la referida funcionaria se encontraba en estado de gravidez?, quienes respondieron que el Ministerio del Ambiente no tuvo la asesoría necesaria ya que al tener el conocimiento del estado de gravidez de la mujer embarazada y omitirla infringe con los derechos que se atribuyen con respecto al embarazo de la trabajadora, respecto a la pregunta tres, ¿Cuáles son los efectos que se originan en las mujeres embarazadas cuando son desvinculadas de sus cargos laborales?, quienes respondieron que se producen diferentes efectos en cuanto las mujeres embarazadas son desvinculadas de sus labores siendo estos factores económicos ya que dejan de percibir el dinero que se les atribuía mensualmente como retribución a su trabajo, factores sociales ya que presenta una discriminación por el estado en el que se encuentra, factores psicológicos y emocionales ya que la mujer en estado de gestación es más vulnerable y sensible por lo que una decisión así la llevaría a casos de depresión, tristeza, impotencia lo cual afectaría significativamente el desarrollo integral del embarazo, en la pregunta cuatro, ¿Cree usted que la vulneración del derecho reproductivo y sexual a las mujeres embarazadas, cuando son

desvinculadas de su trabajo por el simple hecho de cursar su estado de gestación, sin fundamentos y aun cuando se pone a conocimiento de su estado, como consecuencia quebrantan sus derechos?, quienes respondieron que evidentemente existe vulneración de los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres embarazadas ya que el Estado garantiza la decisión libre y voluntaria de la cantidad de hijos que se podría tener y mantener, existe un tipo de discriminación vinculada a sus roles reproductivos.

7.3. Fundamentación para construir los lineamientos propositivos.

Para proceder con la realización de los lineamientos propositivos, se analiza la institución jurídica de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras, que según el autor Facio menciona que los derechos reproductivos se define como un conjunto de métodos, técnicas, servicios que van a contribuir a la salud y al bienestar reproductivo al evitar y resolver los problemas relacionados con la salud reproductiva, incluye lo que es la salud sexual cuyo objetivo es el desarrollo de la vida y de las relaciones personales, lo que nos menciona Ávalos que los derechos reproductivos y sexuales se refieren al derecho de todas las personas, sin importar su edad, identidad de género, orientación sexual u otras características a decidir sobre su propia reproducción y sexualidad, en el respeto de los demás, los derechos reproductivos los encontramos establecidos dentro de la normativa nacional en artículo 332 menciona que el Estado es el que garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye que se prevea la eliminación de riesgos laborales que afecten a la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo, sin que exista limitaciones por el embarazo o por el número de hijos o hijas, derecho a la maternidad, lactancia y el derecho que tiene el padre a su licencia por paternidad, los tratados internacionales que protegen los derechos reproductivos y a las mujeres embarazadas, el Convenio sobre la protección a la maternidad en su artículo 8 numeral 1 menciona que se prohíbe al empleador que despida a la mujer que se encuentra en estado de gestación o mientras goza de su licencia por maternidad, este tratado protege el retorno de la mujer al mismo puesto de trabajo que lo menciona el numeral segundo, el Convenio sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer en el artículo 11, los estados partes adoptaran todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer en condiciones de igualdad con los hombres, en literal f) menciona el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso salvaguarda de la función de reproducción, el Convenio 126 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares en su artículo 6 menciona que las autoridades y

organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas a promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, el Código del Trabajo menciona en su artículo 153 menciona que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa de un embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla dentro del periodo de 12 semanas que equivale a su licencia por maternidad, la Ley Orgánica de Salud en su artículo 23 menciona que se garantiza el derecho de hombres y mujeres para poder decidir de manera libre y voluntaria, responsable, autónoma y sin coerción, violencia o discriminación sobre el número de hijos que pueda procrear y educar, sin que exista el consentimiento de terceras personas.

En cuanto a la igualdad el autor Díaz menciona sobre la igualdad de jure de derecho y facto de hecho siendo conceptos diferentes, pero llevando cierta conexión entre sí, la igualdad formal tiene el propósito de lograr la igualdad de las normas jurídicas tanto a hombres como mujeres y así mismo en un ámbito neutral, la igualdad ante la ley implica que las personas que se encuentran en una igualdad de condiciones no lleguen a recibir un trato diferente por parte de las normas y en su aplicación, la Constitución en su artículo 66 numeral 4 menciona que el Estado reconoce y garantizara el derecho a la igualdad formal, material y a la no discriminación, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 7 menciona que todos somos iguales ante la ley y tienen, sin ninguna distinción, derecho a la protección de la ley, todos poseen el mismo derecho de igual protección contra toda discriminación, la Convención Americana Sobre los Derechos Humanos en su artículo 1 menciona que los Estados parte se comprometerán a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, garantizar el goce y pleno ejercicio a todo persona sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole. Por tal motivo se están vulnerando estos derechos debido a que las mujeres cuando se encuentran en estado de gestación son discriminadas por el simple hecho de estarlo, existe una desigualdad en diferentes ámbitos, producen vulneraciones respecto al derecho de igualdad dentro del ejercicio de actividades laborales produciendo una estigmatización y trato diferenciado que precisamente no es positivo, se dice entonces que existe una grieta de desigualdad por la condición de género o el estado de gestación de las mujeres, discriminándolas por su condición y vulnerando sus derechos. en consideración al derecho comparado que se tomó de referencia en este trabajo de investigación de considero los países de se ha tomado en consideración

en 4 países, Perú, Colombia, Chile, México, todos estos países tiene gran similitud con la legislación ecuatoriana en cuanto a los derechos de cuidado, protección, recuperación integral de la mujer en cuanto a su licencia de maternidad a diferencia de Perú que brinda 14 semanas de recuperación siendo el más próspero para la aplicación en nuestro país ya que brindaría una mejor estabilidad a la recuperación, y de la legislación Chilena la oportuna seguridad, estabilidad y desarrollo que le dan al ámbito psicológico a la mujer gestante durante todo el trayecto de su embarazo debido a que la esta presenta una posibilidad de padecer trastornos que afectarían a su salud psicológica y al desarrollo integral del bebe por lo que considero que debería aplicarse en nuestro país.

Realizando un enfoque de opinión relacionados al estudio de campo se puede mencionar que dentro de lo establecido en las encuestas el 100% de los encuestados determinaron que el Estado es el principal garantista de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que está en la obligación de dar cumplimiento al artículo 332 que nos dice que el Estado garantizará el respeto de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, dentro de este incluye la eliminación de lo que son los riesgos laborales que pueden afectar a la salud reproductiva, prevé el acceso oportuno y estabilidad de permanecer en su trabajo sin limitaciones por el embarazo o por el número de hijos e hijas, los derechos que también garantiza son los de maternidad, lactancia, derecho a la licencia por paternidad, este artículo prohíbe rotundamente el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestante y maternidad, así como la discriminación vinculada a los roles reproductivos, el 96,66% señalaron que el remover de un puesto jerárquico a una mujer en estado de gestación tiene como consecuencia la vulneración de sus derechos constitucionales, también el 100% menciona que están de acuerdo que se efectúe la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo, por lo que los encuestados en un 100% apoyarían con la elaboración de una propuesta jurídica que garantice el derecho a la estabilidad laboral de las mujeres en estado de gestación.

En relación a la opinión de los entrevistados que son profesionales del derecho, manifestaron que es de suma importancia que exista capacitaciones a los empleadores y trabajadores de las empresas tanto públicas como privadas, para que conozcan los derechos que les ampara y los mecanismos a utilizar en cuanto exista la vulneración de los mismos y conocer las posibles consecuencias que produciría el omitir de estos derechos respectivamente, por otro lado que se cumpla con los

derechos que son inherentes a la maternidad, al trabajo, a la no discriminación, al desarrollo integral del ser que esta por nacer para establecer así con lo mencionado en el Buen Vivir.

En el estudio de los tres casos se estableció que existen casos en los que las mujeres en estado de gestación son desvinculadas de sus trabajos o son removidas de sus cargos jerárquicos superiores, aun cuando las empresas ya sean públicas o privadas están en pleno conocimiento del estado en el que se encuentran, ya sea porque han sido previamente notificados o a su vez ha sido evidente en su apariencia física, dentro de estos casos se pudo evidenciar que se vulnera el derecho reproductivo de las personas trabajadoras, la igualdad material y la no discriminación, es por ello que las acciones de protección establecidas por las mujeres gestantes afectadas en contra de las empresas, se logra la restitución a los puestos de trabajo y la respectiva remuneración económica relacionada a su sueldo que percibía.

Con la información de los datos estadísticos proporcionados por CJ-DNASJ-SNG-2021-0001-OF se puede evidenciar que existen una cantidad mayor de denuncias en el ámbito privado que en el público respecto en temas de maternidad y lactancia, lo que claramente podemos decir que existe una gran vulneración en este grupo de derechos que son propios de las mujeres gestantes por lo que es de gran importancia el actuar de las autoridades para la protección integral de este grupo de atención prioritaria en la que se encuentra la mujer en estado de gravidez.

De lo expuesto anteriormente se puede evidenciar que existe la necesidad de elaborar una propuesta jurídica encaminada a garantizar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, la igualdad material en virtud de su estado de embarazo, garantizando así el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y a la no discriminación.

8. Conclusiones

Una vez desarrollado el marco teórico y se ha tabulado los resultados de campo se procede a presentar las siguientes conclusiones:

Primera: Se determina la vulneración de los derechos constitucionales como el derecho reproductivo y sexual de las mujeres trabajadoras, derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo, derecho al trabajo, cuando son destituidas de su trabajo sin fundamentación y por el simple hecho de cursar su estado de gestación, y aun cuando esta pone a conocimiento de su condición quebrantando de esta manera sus derechos.

Segunda: Se identifico que los derechos de las mujeres embarazadas son vulnerados durante su trabajo y al momento que son desvinculadas de este.

Tercera: Se estableció cuales son los efectos que se originan en las mujeres embarazadas cuando son destituidas de sus cargos laborales

Cuarta: A través de las encuestas y entrevistas realizadas se ha podido determinar que la mayoría de los profesionales en Derecho, es decir el 100% de estos, están de acuerdo que se realice una propuesta jurídica para garantizar los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho de igualdad material en virtud de su estado de embarazo.

Quinta: La estabilidad laboral reforzada debe desarrollare con la finalidad de poder cumplir con la garantía que tiene el trabajador a no ser despedido por encontrarse en una situación de vulnerabilidad, dicha garantía reforzara la permanencia en el empleo y a su vez gozar de todos los beneficios que trae consigo esta permanencia.

Sexta: Es importante tener en cuenta la propuesta jurídica en cuanto a los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo para que se garantice los principios, normativa, acuerdos, procedimientos que son pertinentes al desarrollo integral de mujer gestante, además fortalecer dentro de las leyes la eliminación de toda forma de discriminación.

9. Recomendaciones

Las recomendaciones del presente trabajo son las siguientes:

Primera: Al Estado ecuatoriano para que a través de sus instituciones y organismos que conforman los órganos estatales ofrezcan la ayuda y protección necesaria a las mujeres trabajadoras en estado de gestación para que sus derechos inherentes a la maternidad no se vean vulnerados cuando estas sean desvinculadas de sus labores.

Segunda: A la inspectoría del trabajo para que realice un estudio pertinente a profundidad cuando las mujeres trabajadoras en estado de gestación son despedidas de sus trabajos con el objetivo de garantizar los derechos como mujer gestante, brindando un énfasis para garantizar los derechos reproductivos y la igualdad material.

Tercera: Al Ministerio del Trabajo para que este implemente políticas públicas dirigidas a los empleadores con la finalidad de poder brindar protección especial a las mujeres gestantes, asegurando un ambiente sano para el desarrollo óptimo de sus cargos laborables y desarrollo adecuado del embarazo.

Cuarta: A la Defensoría del Pueblo que prevea la seguridad de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez debido a que ha existido circunstancias que se han vulnerado los derechos inherentes a la maternidad en las diferentes instituciones en las que laboran viéndose afectadas por el actuar de las mismas.

Quinta: A la Defensoría del Pueblo elabore propuestas y políticas públicas que de manera significativa pueda abordar dentro del ámbito legal el actuar de empleadores y trabajadores para lograr la igualdad de género y la no discriminación a las mujeres en estado de gestación

Sexta: Al Plan Nacional del Buen Vivir prevea el cumplimiento de las políticas públicas para el cumplimiento de la equidad de género y propender de esta manera la eliminación de la discriminación en general.

9.1.Propuesta Jurídica.

En la presente investigación, se pudieron analizar diferentes sentencias que demuestran entre si una semejante vulneración de los derechos, tales como, derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, derecho a la igualdad material y no discriminación, el derecho reproductivo de las personas trabajadoras, debido a que las mujeres trabajadoras en estado de gestación son desvinculadas de sus trabajos o son removidas de sus cargos a unos inferiores, se han visto en la necesidad de recurrir a acciones legales para poder defender sus derechos y recurriendo a la acción de protección siendo esta la más eficaz y eficiente para el amparo de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador o a su vez recurrir a la acción extraordinaria de protección.

La presente propuesta jurídica está fundamenta y sustentada jurídicamente en la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 332 que expresa que el Estado se encargará de garantizar a las mujeres trabajadoras el respeto y cumplimiento de los derechos reproductivos, incluyendo la eliminación de riesgos laborales que puedan de alguna manera afectar la salud reproductiva de la mujer gestante, el poder acceder a fuentes de trabajo y poder sentirse estables en ellos sin limitación por su condición ni por el número de hijos o hijas, garantizando sus derechos establecidos de acuerdo a la maternidad, lactancia, y derecho a la licencia, este artículo prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de embarazo y maternidad, de igual manera erradica la discriminación vinculada a los diferenciado roles reproductivos, el artículo 33 en el que menciona el trabajo es un derecho y un deber social, el artículo 35 en que el Estado garantiza que la mujer embarazada por ser parte de un grupo de atención prioritaria recibirá atención especializada, prioritaria en los ámbitos públicos y privados, en el artículo 66 en la cual el Estado reconocerá y garantizará el derecho a la igualdad formal, igualdad material y la no discriminación.

Así mismo el Código del Trabajo en su artículo 153 establece no se puede dar por terminado un contrato de trabajo que tenga por motivo el embarazo de una mujer trabajadora, al igual menciona que el empleador no podrá dar remplazarla dentro del periodo de doce semanas que es lo equivalente al derecho de su licencia por maternidad.

La Ley Orgánica de Salud en su artículo 23 menciona que garantiza el derecho tanto de hombres como de mujeres a que puedan elegir y decidir con libertad, responsabilidad sin violencia ni discriminación sobre la cantidad de hijos o hijas que estos puedan procrear y educar.

En el Código de la Niñez y Adolescencia en su artículo 20 menciona que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la vida desde su concepción, lo que viene relacionado con lo que

manda la Constitución de la República, obligando al Estado, la familia y sociedad asegurar el desarrollo y supervivencia.

En la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 17 sobre los tipos de nombramientos para el servicio público, entendiéndose por nombramiento aquel acto unilateral de poder público expedido por la autoridad competente o nominadora mediante la expedición, acta o acción personal que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en la función judicial; nombramiento permanente es aquel que se otorga al ganador del concurso de mérito y oposición; provisionales aquellos que se otorgan para ocupar temporalmente los puestos de trabajo, no generan derechos de estabilidad; de libre nombramiento y remoción son los expedidos a personas que ocuparan puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado; de periodo fijo aquellos que son nombrados para ejercer un puesto de trabajo en el sector público por un periodo determinado por un mandato legal.

El Plan de Creación de Oportunidades vigente del año 2021 – 2025 se rige a los principios de libertad, democracia, Estado de derecho, igualdad de oportunidades, solidaridad, sostenibilidad y prosperidad, establecido en cinco ejes programáticos, económico, social, seguridad integral, transición ecológica e institucional, este tiene como objetivo buscar soluciones reales a los problemas en la ciudadanía, basado en estos principios para poder transformar al Ecuador en una nación próspera y de oportunidades para todos.

De acuerdo al Plan de Creación de Oportunidades establece diferentes políticas que están encaminadas a poder crear y ofrecer oportunidades de trabajo bajo condiciones saludables, óptimas, dignas, pretende la inclusión en el ámbito laboral, que no exista discriminación por ningún motivo, ofreciendo un énfasis de igualdad y atención a grupos vulnerables; propuesta y cumplimiento de las condiciones del ejercicio del derecho a la reproducción y salud sexual.

Con lo expuesto se podría determinar que existe un vacío en la aplicación correcta de las normas concuerdas con los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, debido a que las diferentes normativas exigen el cumplimiento obligatorio de las mismas, pero, empleadores, autoridades, administrativos de empresas públicas o privadas e incluso jueces no garantizan estos derechos inherentes a la maternidad, al trabajo a la no discriminación por su estado.

Por lo que se puede sugerir implementar al Plan de creación de Oportunidades 2021 – 2025 establecer políticas públicas que vayan encaminadas a las mujeres trabajadoras en estado de gestación, oportunamente a los siguientes objetivos relacionados:

Objetivo del Económico:

Objetivo 1. Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.

En cuanto a las políticas sugerir la implementación de:

Crear políticas encaminadas a los empleadores para que estos tengan pleno conocimiento y la obligación de brindar a las mujeres trabajadoras en estado de gestación una estabilidad laboral y no surjan conflictos donde los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de gestación sean vulnerados.

Combatir contra todo tipo de discriminación laboral a la mujer en estado de gestación.

Mejorar el ecosistema laboral en el cual se desarrolla una mujer gestante o una mujer en periodo de lactancia.

Promover el goce efectivo de los derechos que la ley antepone hacia la maternidad.

En cuanto a las metas implementar:

Reducir la tasa de despido a las mujeres en temas relacionadas a la maternidad.

Asegurar la estabilidad laboral luego del periodo por licencia de maternidad.

Objetivos del Eje Social.

Objetivo 5. Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.

En cuanto a las políticas sugerir la implementación de:

Fortalecer un sistema de seguridad social en contingencia de maternidad.

Promover el subsidio por maternidad.

Promover el cumplimiento y ejercicio de los derechos inherentes a la maternidad y lactancia por el Estado, familia y sociedad.

Objetivo 6. Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad.

En cuanto a las políticas implementar:

Fomentar y asegurar la salud psicológica a la mujer en estado de gestación, durante su periodo de embarazo y la continuidad de su proceso psicológico por al menos el primer año de madre.

Implementar puntos específicos de información sobre la salud sexual y reproductiva y sobre los derechos reproductivos de las personas trabajadoras.

En cuanto a las metas implementar:

Disminuir el porcentaje de acuerdo a los trastornos psicológicos que presentan las mujeres cuanto se encuentran cursando su estado de embarazo.

Incrementar el porcentaje de conocimiento en individuos y personas trabajadoras sobre la salud sexual y reproductiva y sobre los derechos que brindan.

Objetivos del Eje Institucional

Objetivo 14. Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis a la administración de justicia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.

En cuanto a las políticas incrementar:

Garantizar un procedimiento rápido y eficaz cuando se encuentre involucrada una mujer embarazada, perteneciente al grupo de atención prioritaria

En cuanto a las metas implementar:

Reducir el porcentaje de denuncias en temas de maternidad y lactancia en el ámbito público como en el privado.

Además, considerando el Derecho Comparado, podemos tomar en consideración el Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que esta por nacer y que se establece acompañamiento afectivo e integral a la maternidad, de la República de Chile , con la finalidad de proponer una reforma a la Ley Orgánica de Salud, añadiendo un artículo a la misma donde se exprese que las mujeres que se encuentran en estado de gestación pueda gozar de citas con fines psicológicos desde el momento de su concepción, en el desarrollo de su embarazo y luego del alumbramiento, con la finalidad de atender su salud mental y evitar o tratar a tiempo ciertos trastornos que se presentan con el embarazo.

10. Bibliografía

- Álvarez, M. (2005). *Guía Básica de Derechos Humanos*. México: CDNH.
- Ávalos, J. (2013). *Derechos Sexuales y Reproductivos*. México.
- Ávila, R. (2009). *Derecho Constitucional Latinoamericano*. Montevideo.
- Azuela, H. (1996). *Derecho del Trabajo*. Mexico : McGraw-Hill.
- Balaguer , F., Cámara, G., Lopez, J., Balaguer, M., & Montilla, J. (2018). *Manual del Derecho Constitucional*. Madrid: Tecnos.
- Barreto, J. (2008). *Derecho Constitucional*. Bogotá.
- Becerra , L. (04 de noviembre de 1998). Encarceladas: leyes contra el aborto en Chile. Centro legal para Derechos Reproductivos y Políticas Públicas. Obtenido de <https://www.comminit.com/content/centro-legal-para-los-derechos-reproductivos-y-politicas-publicas-crlp>
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliastra .
- Cain, J. (Octubre de 2012). *Comité para el Estudio de Aspectos Éticos de la Reproducción Humana*. Figo. Obtenido de <https://www.figo.org/es/que-hacemos/figo-divisiones-comit%C3%A9s/comit%C3%A9-aspectos-%C3%A9ticos-reproducci%C3%B3n-humana-y-salud-de-la-mujer#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20sobre%20los%20Aspectos,atenci%C3%B3n%20de%20la%20salud%20de>
- Camacho, S. (2013). Los derechos de los trabajadores migrantes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 197-258.
- Carbonell, M. (2010). *Neoconstitucionalismo y Derechos Fundamentales*.
- Carril, X. (2011). *Los derechos de las mujeres embarazadas en la regulación legal española de la atención sanitaria pública por maternidad* . España .
- Código de la niñez y adolescencia . (2022). Quito.
- Código del Trabajo. (2021).
- Código Orgánico de la Función Judicial. (2022).
- Código Sustantivo del Trabajo . (2011). Colombia .
- Código Sustantivo del Trabajo Colombia. (2011).
- Comanducci, P. (2002). *Formas del Neoconstitucionalismo*.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México. (2006).

Constitución de la República del Ecuador. (2021). Quito.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2021).

Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer. (1979).

Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares . (1981).

Convenio sobre la protección de la maternidad. (2000).

Cueva, L. (2012). *Acción Constitucional Extraordinaria de Protección*. Ediciones Cueva Carrion.

Cuvillo, Á. (2009). *Regulación del despido en Europa*. España: Universidad de Cádiz.

De Diego, A. (1999). *Manual del Derecho del Trabajo* . Buenos Aires : Perrot .

Declaración de Barcelona sobre los Derechos de la Madre y el recién nacido. (2001). Barcelona.

Declaración Universal de los Derechos Humanos . (1948).

Defensoría del Pueblo. (2015).

Díaz. (2007). *El Estado Constitucional de Derecho en el Marco de la Descentralización en los Países Andinos*. Perú.

Diaz, A. (2019). *EL Derecho a la Igualdad y no Discriminación de las Personas en Movilidad Humana*. Quito.

Espinosa, L. (2013). *Grupos en Situación de Vulnerabilidad*. México.

Facio, A. (2008). *Los Derechos Reproductivos son Derechos Humanos* . San José, Costa Rica: IIDH.

Gallardo, G. (1998). *Derechos sexuales en el Ecuador*.

García, M. (29 de enero de 2021). *Blogs Mapfre*. Obtenido de <https://www.salud.mapfre.es/videos/bebe-y-embarazo/caracteristicas-trimestres-embarazo/>

Garzón. (2016).

Garzón, E. (15 de marzo de 2021). *Argo* . Obtenido de <https://argoabogadosec.com/2021/11/10/derechos-laborales-de-la-mujer-embarazada-y-en-periodo-de-lactancia/>

Gastan, J. (1992). *Los Derechos del Hombre*. Madrid: Reus.

Guerrero, N. (2015). *Factores asociados a la vulnerabilidad del adulto mayor con alteraciones de salud*.

Jaramillo, F. (1977). *Revista del Instituto del Derecho del Trabajo e investigaciones sociales* . *Revista del Instituto del Derecho del Trabajo e investigaciones sociales* , 23-24.

Lema , M. (2012). *Apuntes de Derecho Constitucional*. Quito.

Ley de maternidad gratuita y atención a la infancia . (2014). Quito.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral . (s.f.).

Ley de Seguridad Social. (2023). Quito.

Ley Federal del Trabajo. (2015).

Ley Orgánica de Salud. (2022).

Ley Orgánica de Servicio Público. (2021). Quito.

Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. (2021). Quito.

Lozano , N. (1981). *Derecho del Trabajo*. Mexico.

Manual de Atención a la Mujer Gestante . (2015). Quito .

Massabanda, G., Aman, A., Montero, J., & Massabanda, E. (2019). Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. *La evolución del Derecho Laboral de la Mujer*, 64-96.

Menéndez, G. (2012). El embarazo y sus complicaciones en la madre . *Revista Cubana de Obstetricia y Ginecología* , 4.

Ordoñez, J. (2012). *Geometría y Derecho: La Pirámide Kelseniana y el Circulo en el Derecho de los Pueblos de Abya Yala*. Facultades do Brasil.

Osorio, M. (1999). *El Juicio Especial por la Acción de Amparo Constitucional*. Quito: Rodín.

Pacheco, M. (2017). *Poblaciones vulnerables y en situación de vulnerabilidad*. Unesco. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/POBLACIONES-VULNERABLES-Y-EN-SITUACION-DE-VULNERABILIDAD-CNBS.pdf>

Pérez. (1991). *Los derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos.

Perez, M. (1975). *Aproximación a un estudio sobre vulnerabilidad y violencia familiar*.

Proyecto de ley de no discriminación arbitraria a la mujer embarazada y al niño que está por nacer y que establece acompañamiento efectivo e integral a la maternidad. (15 de Julio de 2015). *Camara de diputados de Chile*. Obtenido de [https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUNTA&prmID=7163#:~:text=c\)%20La%20protecci%C3%B3n%20de%20la,ellos%20a%20la%20mujer%20embarazada](https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUNTA&prmID=7163#:~:text=c)%20La%20protecci%C3%B3n%20de%20la,ellos%20a%20la%20mujer%20embarazada).

Ramírez, G. (2010). *Derechos Humanos historia y conceptos basicos*. Caracas: el perro y la rana.

Ramirez, L. (2011). *Relaciones Laborales*. Monte Video: IBdef.

Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Mexico: Eduardo Durán Valdivieso .

- Rodríguez, A. (2015). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Montevideo: Fundación de cultura universitaria.
- Rodríguez, J. (24 de Octubre de 2017). *Aspectos psicológicos y emocionales durante la gestación y el puerperio*. Obtenido de <https://geaatencionperinatal.com/>
- Sánchez, N. (2005). *El Derecho Humano al desarrollo frente a la mundialización del mercado*. Madrid : Lepala.
- Uguina, J. (2020). Derecho de Trabajo y Covid 19. *LABOS*.
- UNHCR ACNUR. (febrero de 2016). *UNHCR ACNUR*. Obtenido de <https://eacnur.org/blog/cuales-son-los-derechos-de-la-mujer-embarazada/#:~:text=La%20mujer%20embarazada%20tiene%20derecho,de%20recuperaci%C3%B3n%20de%20posparto>.
- Uriarte, J. (13 de noviembre de 2020). *Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/derechos-humanos/>
- Vargas, E. (2012). *Medicina Legal*. México: TRILLAS.
- Villalobos, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. Ciudad Universitaria : Mexico, D, F, Impreso y hecho en México ISBN 970-32-1519-X.
- Viteri, J. (2006). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Quito: Prrodugrafil.

11. Anexos.

Anexo 1: Formato de Encuesta y Entrevista.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado (a) Abogado (a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Titulación titulado: **“ANÁLISIS SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS Y EL DERECHO A LA IGUALDAD MATERIAL EN VIRTUD DE SU ESTADO DE EMBARAZO”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase a dar contestación al siguiente cuestionario, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucciones: En el juicio 17250201900049, mediante sentencia se pronuncia los derechos que son vulnerados a la mujer embarazada: Derechos reproductivos de las personas trabajadoras; Derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo; Derecho al Trabajo; Atención prioritaria.

CUESTIONARIO

1. ¿Considera usted que al remover de un puesto de trabajo a una mujer que se encuentra en estado de embarazo tiene como consecuencia la vulneración de derechos constitucionales?

Si () No ()

¿Por qué?

2. ¿Cree usted que se debería sancionar al personal del lugar de trabajo que omite la constatación que hace la mujer respecto a su estado de embarazo?

Si () No ()

¿Por qué?

3. ¿Considera usted que se cumple con la protección del derecho a la igualdad material a las mujeres en virtud de su estado de embarazo?

Si () No ()

¿Por qué?

4. ¿Considera usted que existe la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras?

Si () No ()

¿Por qué?

5. ¿Está de acuerdo que se efectúe la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo?

Si () No ()

¿Por qué?

6. ¿Cree usted que los derechos de las mujeres embarazadas son vulnerados durante su trabajo y al momento que son desvinculadas de este?

Si () No ()

¿Por qué?

7. ¿Apoyaría usted con la elaboración de una propuesta jurídica que garantice el derecho de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas?

Si () No ()

¿Por qué?



Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

1. ¿Qué opinión le merece a usted con respecto a la acción del Ministerio del Ambiente de remover del puesto jerárquico superior a la mujer, pese que la máxima autoridad conocía que la referida funcionaria se encontraba en estado de gravidez?
2. ¿Qué opinión le merece usted con respecto a la estabilidad laboral reforzada de una mujer trabajadora en estado de gravidez?
3. ¿Cuáles son los efectos que se originan en las mujeres embarazadas cuando son desvinculadas de sus cargos laborales?
4. ¿Cree usted que la vulneración del derecho reproductivo y sexual a las mujeres embarazadas, cuando son desvinculadas de su trabajo por el simple hecho de cursar su estado de gestación, sin fundamentos y aun cuando se pone a conocimiento de su estado, como consecuencia quebrantan sus derechos?
5. ¿Qué mecanismos se deben utilizar cuando las mujeres trabajadoras son destituidas de su trabajo por el simple hecho de cursar su estado de gestación, sin fundamentos y aun cuando se pone a conocimiento de su estado?
6. ¿Qué sugerencia daría usted ante la problemática planteada?

Anexo 2: Certificado de traducción del Resumen al idioma inglés.

Loja, 10 de enero de 2023

El suscrito, Lcdo. Hittler Micoyan Samaniego López, DOCENTE DE INGLES DE LA ESCUELA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "SANTIAGO FERNANDEZ GARCÍA", a petición de la parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que, la traducción del documento adjunto solicitado por el Sr. Stalin Andrés Guarnizo Samaniego, con cédula de ciudadanía No.1105004418 , cuyo tema de investigación se titula "Análisis sobre la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras y el derecho a la igualdad material en virtud de su estado de embarazo", ha sido realizado y aprobado por mi persona Lcdo. Hittler Micoyan Samaniego López, Licenciado en ciencias de la educación con mención inglés, con registro de senescyt No. 1008-03-430866

El apartado del Abstract es una traducción textual del resumen aprobado en español.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes facultando al portador del presente documento hacer el uso legal pertinente.

Atentamente,



Hittler Micoyan Samaniego López

C.I. 1102570346