



Universidad  
Nacional  
de Loja

# Universidad Nacional de Loja

## Unidad de Educación a Distancia y en Línea

### Carrera de Derecho

#### Análisis de la sentencia número 878-20-JP/24: Impacto y efectos de aplicación en el Código del Trabajo

Trabajo de Integración Curricular, previo a la obtención del título de Abogada.

#### AUTORA:

Kerly Yadira Quizhpe Gualán

#### DIRECTOR:

Abg. Ximena Lucía Carrasco Ruiz Mgtr.

Loja-Ecuador

2024

# Certificación



unl

Universidad  
Nacional  
de Loja

Sistema de Información Académico  
Administrativo y Financiero - SIAAF

## CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **CARRASCO RUIZ XIMENA LUCIA**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Análisis de la sentencia número 878-20-JP/24: Impacto y efectos de aplicación de aplicación en el Código del Trabajo**, perteneciente al estudiante **KERLY YADIRA QUIZHPE GUALAN**, con cédula de identidad N° **1900753060**.

### Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 12 de Agosto de 2024.



XIMENA LUCIA  
CARRASCO RUIZ

F)

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-002522

1/1  
Educamos para Transformar

## **Autoría**

Yo, **Kerly Yadira Quizhpe Gualán** 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 o acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación, el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Firma:**  .....

**Cédula de identidad:** 1900753060

**Fecha:** 10/10/2024

**Correo electrónico:** [kerly.quizhpe@unl.edu.ec](mailto:kerly.quizhpe@unl.edu.ec)

**Teléfono:** 0986156321

## Carta de Autorización

**Carta de Autorización por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación.**

Yo, **Kerly Yadira Quizhpe Gualán**, declaro ser autor del trabajo de titulación denominado: **“Análisis de la sentencia número 878-20-JP/24: impacto y efectos de aplicación en el Código del Trabajo”**, como requisito para optar el título de **Abogada**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera 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, suscribo en la ciudad de Loja, a los 10 días del mes de octubre de dos mil veinte y cuatro.

Firma: .....

**Autora:** Kerly Yadira Quizhpe Gualán

**Cédula de identidad:** 1900753060

**Dirección:** Muchime-Yacuambi-Zamora Chinchipe

**Correo electrónico:** [kerly.quizhpe@unl.edu.ec](mailto:kerly.quizhpe@unl.edu.ec)

**Teléfono:** 0986156321

### DATOS COMPLEMENTARIOS.

**Director de Tesis:** Ximena Lucia Carrasco Ruiz Mg. Sc.

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de titulación, en primer lugar, a mi madre, Martha Gualán, cuya constante ayuda y apoyo han sido fundamentales para alcanzar esta meta. A mi hijo, Jhostin, quien ha sido mi mayor fuente de motivación y fortaleza para seguir adelante. A mi hermano, Juan Pablo, por su respaldo en todo momento, y a mis abuelos maternos, María y José por todo su esfuerzo y apoyo. Finalmente, a toda mi familia, que con su amor y aliento han sido una parte crucial en este logro.

***Kerly Yadira Quizhpe Gualán***

## **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a Dios por permitirme avanzar en una etapa más de mi vida. A la Universidad Nacional de Loja, Unidad de Educación a Distancia y en Línea, por brindarme la oportunidad de formar parte de esta prestigiosa institución. A los docentes, por su paciencia y dedicación desde el primer ciclo hasta la culminación de mis estudios. A mi tutora, Abg. Ximena Carrasco Ruiz, Mgtr. por su guía y apoyo en el desarrollo de este trabajo investigativo, lo que ha sido fundamental para culminar de la mejor manera. Agradezco a toda mi familia por la paciencia y por darme el tiempo necesario para estudiar, hacer tareas y culminar mi proyecto de investigación. Sus palabras me animaron en todo momento a no rendirme y a creer en mi capacidad para lograr este y muchos más objetivos.

***Kerly Yadira Quizhpe Gualán***

## Índice De Contenidos

Portada .....	i
Certificación.....	ii
Autoría .....	iii
Carta de Autorización .....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice De Contenidos.....	vii
Índice De Tablas .....	x
Índice De Gráficos .....	x
Índice De Anexos.....	x
1 Título .....	1
2. Resumen.....	2
Abstract .....	3
3. Introducción .....	4
4. Marco Teórico.....	6
4.1. Derecho al Trabajo .....	6
4.1.1. Definiendo el Derecho al Trabajo .....	6
4.1.2. El Derecho al Trabajo en el Estado ecuatoriano .....	8
4.1.3. Principios del derecho laboral .....	11
4.1.4. El Derecho al Trabajo en la legislación Ecuatoriana .....	17
4.2. Licencia de Maternidad .....	20
4.2.1. Hacia una conceptualización de la licencia de maternidad .....	20
4.3. Normativa de la licencia de maternidad en Ecuador .....	23

4.3.1.	Constitución de la República del Ecuador .....	23
4.3.2.	Código del Trabajo.....	24
4.3.3.	Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).....	25
4.3.4.	Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia.....	26
4.3.5.	Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano .....	28
4.4.	La licencia de maternidad en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	30
4.4.1.	Convenio sobre la protección de la maternidad 1952 (núm.103) .....	30
4.4.2.	Convenio sobre la Protección de la Maternidad 2000 (núm. 183).....	31
4.4.3.	Recomendación sobre la protección de la Maternidad 2000 (Recomendación	32
191)		
4.5.	Igualdad de género en el ámbito laboral.....	33
4.5.1.	Comprendiendo la igualdad de género.....	34
4.5.2.	La no aplicación adecuada de la licencia de maternidad como forma de	
violencia de género .....		37
4.5.3.	Discriminación laboral con perspectiva de violencia de género.....	39
4.6.	Brechas laborales entre mujeres y hombres en el Ecuador .....	41
4.7.	Análisis de sentencia 878-20-JP/24.....	44
	Antecedentes del Caso .....	44
5.	Metodología.....	55
5.1.	Ejecución de Objetivos:.....	55
5.2.	De la metodología:.....	56
5.2.1.	Enfoque metodológico .....	56
5.2.2.	Métodos .....	56
5.3.	Enfoque.....	57
5.4.	Tipo de investigación.....	58



5.5.	Población .....	58
5.6.	Muestra .....	59
5.7.	Técnicas .....	59
5.8.	Herramientas.....	60
5.9.	Materiales .....	60
6.	Resultados .....	61
6.1.	Resultados de análisis de entrevistas. ....	61
6.1.1.	Entrevistados: Fue dirigida a profesionales especializados en el tema que laboran en las entidades públicas encargadas de velar por garantizar los derechos de las personas, incluyendo la licencia por maternidad. ....	61
6.2.	Resultados de análisis de encuestas.....	67
7.	Discusión.....	80
7.1.	Contrasta los resultados con estudios previos .....	80
7.1.1.	Insuficiencia en el tiempo de licencia por maternidad en el Ecuador .....	80
7.1.2.	Sentencia 878-20-JP/24 y la incidencia en Código del Trabajo.....	81
7.2.	Calidad de la metodología .....	82
7.3.	Respuesta a las preguntas de investigación .....	83
7.3.1.	Pregunta general.....	83
7.3.2.	Pregunta específica 1.....	85
7.3.3.	Pregunta específica 2.....	87
7.3.4.	Pregunta específica 3.....	88
7.4.	Proyecciones de Estudio.....	90
8.	Conclusiones .....	92
9.	Recomendaciones .....	93
10.	Bibliografía .....	94
11.	Anexos .....	98

## Índice De Tablas

<b>Tabla 1.</b> Análisis de entrevistas .....	61
---	----

## Índice De Gráficos

<b>Gráfico 1.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °1 .....	67
<b>Gráfico 2.</b> Representación gráfica – Pregunta N.°2 .....	68
<b>Gráfico 3.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °3 .....	70
<b>Gráfico 4.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °4 .....	71
<b>Gráfico 5.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °5 .....	72
<b>Gráfico 6.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °6 .....	73
<b>Gráfico 7.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °7 .....	73
<b>Gráfico 8.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °8 .....	75
<b>Gráfico 9.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °9 .....	76
<b>Gráfico 10.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °10 .....	77
<b>Gráfico 11.</b> Representación gráfica – Pregunta N. °11 .....	78

## Índice De Anexos

<b>Anexos 1:</b> Formato de entrevista .....	98
<b>Anexos 2:</b> Formato de encuesta .....	100
<b>Anexos 3:</b> Certificado de traducción .....	103

## **1 Título**

Análisis de la sentencia número 878-20-JP/24: impactos y efectos de aplicación en el Código del Trabajo.

## 2. Resumen

El presente trabajo de integración curricular se centra en un análisis jurídico doctrinario de la normativa ecuatoriana que regula la maternidad de las trabajadoras, con énfasis en la sentencia 878-20-JP/24 de la Corte Constitucional del Ecuador. La investigación analiza la legislación aplicable tanto en el sector público como en el privado, se identifica las áreas de mejora en la protección de los derechos de trabajadoras en periodo de maternidad. Se estudia la normativa vigente en Ecuador, resaltando las leyes que rigen la licencia por maternidad y se contrasta con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Mediante el análisis de la sentencia 878-20-JP/24, se conoce el impacto de la decisión judicial en la aplicación de la normativa y en la equidad entre los ámbitos laborales. La investigación, basada en una metodología cualitativa que incluye revisión legal, entrevistas a profesionales del ámbito jurídico y de talento humano, así como encuestas a trabajadoras, para obtener una perspectiva integral sobre la implementación y efectividad de las políticas de maternidad en Ecuador. Se obtuvo como resultado que, a pesar de los avances, persisten desigualdades en la aplicación de los derechos de maternidad. El estudio concluye con recomendaciones para alinear la normativa ecuatoriana con los estándares internacionales, con el propósito de garantizar una protección integral y equitativa para todas las trabajadoras del Ecuador.

**Palabras Clave:** normativa ecuatoriana, maternidad laboral, derechos laborales, Organización Internacional del Trabajo.

## **Abstract**

This curricular integration work focuses on a doctrinal legal analysis of the Ecuadorian legislation that regulates the maternity rights of female workers, with emphasis on the sentence 878-20-JP/24 of the Constitutional Court of Ecuador. The research analyzes the applicable legislation in both the public and private sectors identifying the differences and areas for improvement in the protection of the rights of female workers during maternity periods. The current regulations in Ecuador are studied, highlighting the laws governing maternity leave and contrasting them with those established by the International Labor Organization (ILO). Through the analysis of sentence 878-20-JP/24, it is understood the impact of the judicial decision on the application of the regulations and on the equity between the labor sectors. The research, based on a qualitative methodology that includes legal review, interviews with professionals in the legal and human resources field, as well as surveys of female workers, to obtain a comprehensive perspective on the implementation and effectiveness of maternity policies in Ecuador. The result was that, despite progress, inequalities persist in the application of maternity rights. The study concludes with recommendations for aligning Ecuadorian regulations with international standards, with the aim of guaranteeing comprehensive and equitable protection for all female workers in Ecuador.

**Keywords:** Ecuadorian regulations, maternity, labor rights, International Labor Organization.

### 3. Introducción

La maternidad es un derecho fundamental que impacta considerablemente en la vida de las mujeres trabajadoras. La normativa sobre la maternidad en el ámbito laboral es crucial para la equidad y el bienestar de las trabajadoras y, consecuentemente en la estructura laboral de un país. En Ecuador, la normativa sobre la licencia de maternidad juega un papel crucial en la protección y el bienestar de las trabajadoras durante este periodo. Esta investigación se enfoca en un análisis jurídico doctrinario de la normativa ecuatoriana que regula todo lo referente de la maternidad en el ámbito laboral, considerando la sentencia 878-20-JP/24 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, la cual va dirigida en función de la correcta interpretación y aplicación de la normativa establecida para la licencia de la maternidad.

La investigación es relevante por cuanto la protección adecuada a la mujer durante el periodo de maternidad no solo afecta directamente a las mujeres trabajadoras, sino que también implica consecuencias en la productividad y en la equidad dentro del mercado laboral. El planteamiento del problema se fundamenta en poder identificar las deficiencias y desigualdades existentes en la aplicación de la normativa vigente, y en revisar si la legislación del Ecuador cumple con los modelos internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El estudio pretende ofrecer una visión crítica de la normativa actual y a la vez proponer acciones de mejora que aseguren a las mujeres una protección integral.

La presente investigación aportará beneficios direccionados a proteger a la mujer que se encuentre con una licencia por maternidad dentro del sector laboral al proporcionar recomendaciones prácticas para ajustar la normativa a las recomendaciones internacionales, promoviendo una mayor equidad entre el sector público y privado. También el estudio se relaciona con trabajos previos que han abordado la normativa laboral en Ecuador en cuanto a la duración de la licencia de maternidad.

Los objetivos de la investigación se basan en realizar un análisis de la normativa sobre la maternidad, así como llegar a conocer el impacto de la sentencia 878-20-JP/24, y posteriormente proponer medidas correctivas para mejorar la protección de las trabajadoras.

El alcance del trabajo está delimitado a la normativa ecuatoriana con un enfoque específico en la sentencia mencionada. Las limitaciones del estudio incluyen la disponibilidad de datos y como se aplica la normativa entre diferentes sectores. A pesar de estas limitaciones, el presente estudio pretende ofrecer una contribución al campo del derecho laboral en Ecuador con relación a la licencia de maternidad.

## 4. Marco Teórico

### 4.1. Derecho al Trabajo

#### 4.1.1. Definiendo el Derecho al Trabajo

El trabajo es una actividad que una persona realiza con el fin de producir bienes o servicios a cambio de una remuneración, que puede ser en forma de salario, honorarios u otros beneficios. El trabajo puede desarrollarse en diversas modalidades y sectores, incluyendo el empleo asalariado, el trabajo autónomo, el voluntariado, entre otros. Además de proporcionar ingresos económicos, el trabajo puede ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional, contribuyendo al bienestar y la realización de los individuos.

En los inicios de la humanidad, el trabajo estaba ligado a la supervivencia. Nuestros ancestros cazaban, recolectaban y construían refugios para asegurar su sustento. Con el paso del tiempo, el trabajo se volvió más especializado y surgió la división laboral. Surgieron los agricultores, los artesanos, los comerciantes y los administradores, sentando las bases para la sociedad tal como la conocemos hoy en día. (Mogrovejo, 2023, p. 6)

En este sentido la evolución del trabajo desde la supervivencia hasta la especialización refleja el increíble progreso de la humanidad. Esta transformación no solo ha permitido el desarrollo económico y tecnológico, sino que también ha enriquecido nuestras vidas al ofrecernos una variedad de roles y oportunidades para crecer y realizarnos. La especialización ha fomentado la innovación y la cooperación, aspectos esenciales para el avance continuo de nuestras sociedades.

Esta nueva rama de las Ciencias Jurídicas abarca el conjunto de ramas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios 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 deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (Cabanellas, 2004, p. 86).

El autor destaca la importancia de la nueva rama de las Ciencias Jurídicas que se enfoca en regular las relaciones entre el capital y la mano de obra, es decir, entre empresarios y trabajadores. Al abordar los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios, esta disciplina asegura que se mantenga un equilibrio justo y equitativo en el proceso de producción. El papel del Estado como



un poder neutral y superior es crucial, ya que establece las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes, garantizando así una interacción armoniosa y productiva en el ámbito económico. Este marco legal no solo protege a los trabajadores, sino que también proporciona seguridad y claridad a los empresarios, facilitando un entorno de trabajo más estable y eficiente.

El Derecho Laboral es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de las relaciones. (Caldera, 2004, p. 54).

En este sentido el autor sobre el Derecho Laboral pone de relieve la importancia de este conjunto de preceptos de orden público en la regulación de las relaciones jurídicas derivadas del trabajo bajo la dependencia de otro. Según Caldera, el Derecho Laboral no solo tiene la función de proteger al trabajador, asegurando su desarrollo pleno como persona humana, sino que también busca la integración efectiva del individuo en la comunidad. Este aspecto es esencial, ya que reconoce el trabajo no solo como un medio de subsistencia, sino también como un factor clave para la dignidad y el crecimiento personal.

Además, enfatiza la importancia del Derecho Laboral en la regulación de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones laborales. En este sentido, el marco legal no solo proporciona derechos y deberes a los trabajadores y empleadores, sino que también establece mecanismos para la resolución de disputas, promoviendo un entorno de justicia y equidad. Esta regulación es crucial para mantener un equilibrio en las relaciones laborales y asegurar que ambas partes puedan coexistir de manera armoniosa y productiva.

Por su parte el tratadista Mario Cueva (2020), señala que el Derecho al Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. En este sentido el autor enfatiza que el Derecho al Trabajo es fundamental para la realización de la justicia social, ya que busca equilibrar las relaciones entre el trabajador y el capital. Esta perspectiva subraya que no solo se trata de regular las condiciones laborales, sino de garantizar un equilibrio justo y equitativo entre ambas partes. El objetivo es crear un marco legal que proteja los derechos de los trabajadores, mientras se asegura que el capital también pueda operar de manera justa y productiva. De este modo, el Derecho al Trabajo no solo promueve la

estabilidad y la paz laboral, sino que también contribuye al bienestar general de la sociedad al fomentar relaciones laborales justas y equilibradas. (p. 56).

El autor destaca su papel fundamental en la promoción de la justicia social, al equilibrar las relaciones entre el trabajador y el capital. Este enfoque subraya que el Derecho al Trabajo no solo regula las condiciones laborales, sino que también busca garantizar un equilibrio justo y equitativo entre ambas partes. Así, se crea un marco legal que protege los derechos de los trabajadores mientras permite que el capital opere de manera justa y productiva. Este equilibrio es esencial para la estabilidad y la paz laboral, y contribuye al bienestar general de la sociedad al fomentar relaciones laborales justas y equilibradas.

En este sentido, Cueva enfatiza la importancia de no solo proteger a los trabajadores, sino también de asegurar que el capital pueda funcionar de manera eficiente y justa. Esto promueve un entorno de trabajo más estable y equitativo, lo que a su vez beneficia a la sociedad en general. Por lo tanto, el Derecho al Trabajo no solo tiene un impacto en el ámbito laboral, sino que también contribuye a la justicia social y al desarrollo económico de una nación.

#### ***4.1.2. El Derecho al Trabajo en el Estado ecuatoriano***

De acuerdo a Muñoz & Guillermo (2021). “En sus comienzos, Ecuador se separó de la Gran Colombia y basó su vida republicana en la Constitución del Estado del Ecuador, emitida por el Congreso Constituyente en Riobamba el 23 de septiembre de 1830”. (p. 65). Esta constitución no incluía ninguna disposición laboral. No fue hasta la Constitución Política de 1869 que se atribuyó al Poder Ejecutivo la capacidad de conceder pensiones de invalidez según la ley, y se prohibieron los trabajos forzosos no estipulados legalmente. Más tarde, la Constitución Política de 1884 protegió a los artesanos y jornaleros, quienes solo podían ser obligados a trabajar mediante contrato, y promovió la libertad de reunión y asociación.

Las reformas mencionadas sentaron las bases para el desarrollo de un movimiento sindical más robusto en Ecuador, marcando un punto crucial en la protección de los derechos laborales y en la organización efectiva de los trabajadores. Desde entonces, los sindicatos han jugado un papel fundamental no solo en la mejora de las condiciones laborales y salariales, sino también en la defensa de los derechos sociales y la justicia económica. Su influencia ha sido vital en la promoción de legislaciones que garantizan jornadas laborales justas, protección contra el despido injustificado y condiciones de trabajo seguras.

A nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la Ley. Los artesanos y jornaleros no serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato. El Estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurado a todos un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana. La ley fijará la jornada máxima de trabajo y la formal determinará los salarios mínimos, en relación, especialmente, con el coste de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. También fijará el descanso semanal obligatorio y establecerá seguros sociales. La Ley reglamentará las condiciones de salubridad y seguridad que deben reunir los establecimientos industriales. Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. La Ley regulará, especialmente, todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños. (Constitución Política del Ecuador , 1929, Art. 151)

Esta norma marcó un avance significativo en la protección de los derechos laborales. Garantizó la libertad de trabajo y estableció normas para asegurar un mínimo de bienestar digno para los trabajadores. Entre sus disposiciones se incluyen la fijación de jornadas máximas de trabajo, salarios mínimos ajustados al costo de vida regional, descanso semanal obligatorio, seguros sociales, y normativas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo. También reguló específicamente el trabajo de mujeres y niños, reflejando un compromiso con la justicia social y la igualdad laboral. Además, amplió significativamente el reconocimiento de los derechos laborales. Por primera vez se incluyeron disposiciones legislativas sobre la contratación colectiva, la organización sindical y el derecho a la huelga.

Uno de los acontecimientos más importantes con los que se da inicio al sindicalismo en el Ecuador fue la celebración del Primer Congreso Obrero en agosto de 1909, cuyo fin era la búsqueda de la mejora social y moral de la clase obrera, así como la promulgación de leyes que garanticen los derechos de los trabajadores, y del que salió un proyecto de ley de accidentes de trabajo. A pesar de para muchas personas dicho congreso fue una burla social, por cuanto algunos sectores lo consideraron como una reunión clérigos, médicos y jurisconsultos que no representaban a la clase trabajadora del país. (Perez, 2017, p, 76)

Este Congreso Obrero marca un hito significativo en el inicio del sindicalismo en Ecuador. Su objetivo principal era buscar mejoras sociales y morales para la clase obrera, así como promulgar leyes que garantizaran los derechos de los trabajadores. De este congreso surgió un proyecto de ley de accidentes de trabajo, evidenciando un esfuerzo inicial por institucionalizar la protección laboral en el país. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, el congreso fue visto por algunos sectores como una burla social. Criticaron que la composición del congreso incluía principalmente clérigos, médicos y jurisconsultos, quienes no representaban adecuadamente a la clase trabajadora ecuatoriana. Esta percepción subraya los desafíos iniciales y las críticas hacia los movimientos sindicales en sus etapas formativas, destacando la necesidad de una representación más auténtica y efectiva de los intereses laborales en el país.

La Constitución de 1945, además de reconocer y garantizar el derecho a la igualdad conforme al artículo 141, numeral 2, asegurando que tanto hombres como mujeres disfruten de los derechos de los ecuatorianos en todos los ámbitos, especialmente en el laboral, también resalta en el artículo 148 la protección específica de la mujer ecuatoriana en el ámbito laboral.

Protéjase especialmente a la madre trabajadora. A la mujer grávida no se la puede separar de su trabajo ni se le exigirán, en el lapso que fije la ley, actividades que requieran considerables esfuerzos físicos. La ley señalará los períodos anterior y posterior al parto en los que aquella 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. (Constitución Política del Ecuador, 1945, Art. 141)

Esta Constitución, muestra un avance significativo en la protección de los derechos laborales de las mujeres, especialmente las madres trabajadoras. Establecer que una mujer embarazada no puede ser despedida ni obligada a realizar trabajos que requieran grandes esfuerzos físicos durante el período determinado por la ley, refleja un reconocimiento claro de la necesidad de cuidar la salud y el bienestar de la madre y el niño. Además, garantizar períodos de descanso remunerado antes y después del parto sin pérdida de derechos contractuales es una medida esencial para asegurar que las mujeres no sufran discriminación o desventajas en su empleo debido a la maternidad. Asimismo, permitir el tiempo necesario para la lactancia subraya el compromiso de

crear un entorno laboral que apoye a las madres en la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares.

Estas disposiciones no solo benefician a las trabajadoras, sino que también promueven un ambiente laboral más inclusivo y equitativo, donde se valoran y respetan los derechos de todos los empleados. En última instancia, estas protecciones contribuyen al bienestar general de la sociedad al apoyar la salud y el desarrollo de las futuras generaciones.

#### ***4.1.3. Principios del derecho laboral***

Los principios del Derecho al Trabajo son fundamentales para regular las relaciones laborales, asegurando condiciones justas y equitativas para todos los trabajadores. Estos principios incluyen el derecho a un trabajo libremente elegido o aceptado, sin discriminación de ningún tipo, y garantizan condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Además, promueven la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, protegiendo contra el desempleo y la explotación laboral. También se centran en la remuneración justa y adecuada, que asegure un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias, y en el derecho a la seguridad social y a un entorno laboral seguro y saludable, reduciendo los riesgos laborales y promoviendo el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Carmona (2020), nos dice que “existen tres principios constitucionales del Derecho al Trabajo, entre los cuales destaca el principio de buena fe, el principio protector y el de irrenunciabilidad”. (p. 45). El autor presenta de manera concisa y clara los tres principios constitucionales fundamentales del Derecho al Trabajo según el autor: la buena fe, el principio protector y el de irrenunciabilidad. Estos principios son pilares esenciales que aseguran relaciones laborales justas y equitativas, promoviendo la dignidad y los derechos de los trabajadores. La buena fe implica la honestidad y transparencia en las negociaciones laborales, mientras que el principio protector resguarda a los trabajadores de condiciones adversas y asegura su bienestar. Por último, la irrenunciabilidad subraya que ciertos derechos laborales son inalienables, protegiendo a los empleados de acuerdos que puedan comprometer su seguridad o condiciones laborales. Estos principios no solo fortalecen el marco legal laboral, sino que también contribuyen a una sociedad más justa y equitativa, donde los trabajadores pueden desenvolverse con dignidad y protección adecuada.

### **Principio de buena fe**

Dentro de la legislación ecuatoriana menciona que “todos los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”. (Código Civil Ecuatoriano, 2005, Art. 1562)

El principio de buena fe, es fundamental para la integridad y la equidad en las relaciones contractuales. Este principio establece que todos los contratos deben ejecutarse con honestidad y lealtad, y no solo obligan a las partes a cumplir con lo expresamente acordado, sino también con todas aquellas obligaciones implícitas que surgen de la naturaleza de la relación contractual o que son inherentes a ella según la ley o la costumbre.

Este principio es esencial en el Derecho al Trabajo, ya que fomenta la confianza y la cooperación entre empleadores y empleados. La buena fe en el contexto laboral implica que ambas partes actúen con sinceridad, sin intención de engañar o perjudicar, y respeten tanto las obligaciones explícitas como las implícitas de su relación. Por ejemplo, un empleador debe no solo pagar el salario acordado, sino también proporcionar condiciones de trabajo seguras y dignas, mientras que un empleado debe cumplir con sus responsabilidades laborales con diligencia y lealtad. La buena fe también se extiende a la resolución de conflictos laborales, promoviendo soluciones justas y equitativas que respeten los derechos e intereses de ambas partes. Este principio contribuye a la creación de un ambiente laboral basado en la confianza y el respeto mutuo, lo cual es esencial para la estabilidad y el bienestar en el lugar de trabajo. En última instancia, el principio de buena fe refuerza la idea de que las relaciones laborales deben ser justas y humanas, alineadas con los valores de honestidad y respeto que sostienen una sociedad equitativa y justa.

### **Principio de Irrenunciabilidad**

El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral establece que los derechos fundamentales otorgados a los trabajadores por la legislación no pueden ser objeto de renuncia, incluso si se acuerda voluntariamente con el empleador. Esto garantiza que los derechos mínimos, como el salario justo, las jornadas laborales máximas y la seguridad social, sean siempre respetados, protegiendo a los trabajadores de posibles abusos o coacciones en la relación laboral.

Cualquier cláusula contractual que intente reducir o eliminar estos derechos se considera nula, asegurando que las condiciones laborales se mantengan justas y equitativas.

La irrenunciabilidad protege al trabajador durante todos los momentos de la relación laboral, desde su nacimiento hasta su finalización y una vez concluida ésta protege también el ejercicio de los derechos emergentes de la relación habida. La violación de la irrenunciabilidad trae aparejada la nulidad de la cláusula respectiva, pero el contrato subsiste. (Zapata & Tamantin, 2022, p. 3)

Aquí tienes dos comentarios sobre el texto:

El principio de irrenunciabilidad es fundamental para proteger al trabajador en todas las etapas de la relación laboral. Desde el inicio del contrato hasta su finalización, este principio garantiza que los derechos laborales mínimos se mantengan intactos, sin posibilidad de ser renunciados o modificados en detrimento del trabajador. Incluso después de la finalización del contrato, los derechos que surgen de la relación laboral, como indemnizaciones o prestaciones adeudadas, están protegidos por este principio. La protección continua asegura que el trabajador pueda reclamar sus derechos sin importar las condiciones que se hayan intentado imponer en el contrato. Esto fortalece la seguridad jurídica del trabajador y fomenta una relación laboral más justa y equitativa.

La nulidad de cláusulas que violan el principio de irrenunciabilidad resalta su carácter imperativo en el ámbito laboral. Aunque una cláusula contractual que busque renunciar a derechos irrenunciables es inválida, el contrato en su conjunto sigue siendo válido. Esto significa que la relación laboral no se ve afectada por intentos de invalidar derechos básicos, preservando la continuidad del empleo mientras se asegura la protección de los derechos fundamentales del trabajador. La subsistencia del contrato a pesar de la nulidad de ciertas cláusulas refleja el compromiso de las leyes laborales con la protección del trabajador y la promoción de condiciones laborales justas, obligando a los empleadores a cumplir con las normativas legales independientemente de acuerdos particulares.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326, numeral 2 estipula que: *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”*, (2008). Al declarar nula cualquier estipulación contraria, la Constitución garantiza que los derechos fundamentales de los trabajadores sean protegidos de manera efectiva, incluso si

existe presión o coerción para renunciar a ellos. Esto fortalece la posición del trabajador en la relación laboral, proporcionando una base legal sólida para reclamar derechos esenciales como el salario justo, las condiciones de seguridad en el trabajo, y otros beneficios laborales. La clara prohibición de cláusulas contrarias asegura un entorno laboral más justo y equitativo, promoviendo el respeto y cumplimiento de las leyes laborales.

La irrenunciabilidad conlleva a que el trabajador voluntariamente no pueda desistir ni declinar de recibir los derechos reconocidos por la Constitución y la legislación; sin embargo, en muchos casos, ya en la práctica, la protección legal y constitucional de los derechos del trabajador, en especial la irrenunciabilidad de estos derechos, son habitualmente irrespetados, ya que por diversas situaciones de necesidad, o también de presión o coacción del empleador, al trabajador no le queda más que aceptar las condiciones transgresoras de su derecho al trabajo por no perderlo y así seguir siendo el sustento de su hogar y su familia. (Palacios, 2017, p. 15)

Este principio es un pilar esencial en la protección de los derechos laborales, asegurando que los trabajadores no puedan voluntariamente renunciar a los derechos garantizados por la Constitución y la ley. Sin embargo, en la práctica, la realidad muchas veces difiere de esta protección teórica. Los trabajadores pueden encontrarse en situaciones donde, debido a presiones económicas o coerciones por parte de sus empleadores, se ven obligados a aceptar condiciones laborales que violan estos derechos fundamentales. Esta discrepancia entre la teoría y la práctica evidencia la necesidad de mecanismos más efectivos para garantizar el cumplimiento de la ley y proteger a los trabajadores de prácticas laborales abusivas. Asegurar la aplicación efectiva del principio de irrenunciabilidad es crucial para lograr un entorno laboral justo y equitativo.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, aunque bien intencionada, enfrenta desafíos significativos en su implementación práctica. La existencia de este principio no siempre se traduce en protección real para los trabajadores, especialmente en contextos de alta presión económica o falta de alternativas laborales. Muchos empleados, por miedo a perder sus empleos y, por ende, su sustento económico, se ven forzados a aceptar condiciones laborales que vulneran sus derechos. Esta situación subraya la importancia de fortalecer no solo las leyes, sino también los mecanismos de supervisión y aplicación que garanticen que los empleadores cumplan con las normativas



laborales. Además, se requiere un cambio cultural y educativo que empodere a los trabajadores a conocer y defender sus derechos, creando un equilibrio más justo entre empleadores y empleados.

### **Principio protector**

A lo largo de la historia, ha existido una notable disparidad en la capacidad de negociación entre trabajadores y empleadores en el ámbito laboral. Esta situación se intensifica cuando muchos aspirantes compiten dispuestos a aceptar condiciones laborales por debajo de los estándares legales, simplemente para asegurar un ingreso. Esta dinámica no solo perpetúa la vulnerabilidad laboral, sino que también refleja las presiones económicas y sociales que enfrentan millones de individuos globalmente.

En este contexto, el Derecho del Trabajo juega un papel crucial al implementar medidas de discriminación positiva para equilibrar las desigualdades inherentes a la relación laboral. A diferencia del derecho común, donde prevalece la igualdad ante la ley, el Derecho del Trabajo reconoce la necesidad de proteger especialmente al trabajador. Esta protección no solo nivela el campo de juego, sino que también asegura condiciones de trabajo dignas y justas.

El principio de protección nace precisamente de esta necesidad, busca garantizar que los trabajadores no se vean obligados a aceptar condiciones de explotación debido a su vulnerabilidad económica. Así, el Derecho del Trabajo interviene para establecer un marco legal que defienda los derechos de los trabajadores, promueva la justicia social y fomente un equilibrio real entre empleadores y empleados. Este enfoque no solo protege a los trabajadores, sino que también contribuye al desarrollo de una sociedad más equitativa y justa.

La regla in dubio pro operario. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador. b) La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas. c) La regla de condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. (Rodríguez, 1978, p. 25)

El autor describe tres principios fundamentales del Derecho del Trabajo que buscan proteger los derechos y condiciones laborales de los trabajadores.

***a) La regla in dubio pro operario***

Este principio establece que cuando hay varias interpretaciones posibles de una norma laboral, el juez o intérprete debe elegir la que sea más favorable para el trabajador. Esto significa que, en caso de duda sobre cómo aplicar una disposición legal, se debe optar por la interpretación que mejor proteja los derechos del trabajador. Este principio refleja la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo y busca asegurar que las decisiones judiciales favorezcan siempre al trabajador, quien generalmente se encuentra en una posición de menor poder frente al empleador.

***b) La regla de la norma más favorable***

Este principio indica que, cuando existen múltiples normas aplicables a una situación laboral, se debe aplicar la norma que sea más beneficiosa para el trabajador, independientemente de la jerarquía normativa tradicional. Por ejemplo, si una norma de menor rango (como un convenio colectivo) ofrece mejores condiciones laborales que una norma de mayor rango (como una ley), debe prevalecer la norma más favorable al trabajador. Este principio asegura que los trabajadores siempre se beneficien de las mejores condiciones posibles, independientemente del origen de la norma.

El principio de interpretación de las leyes, en el sentido más favorable para los trabajadores, alcanza una novísima dimensión en la Carta Política aprobada en 1978 y publicada en el Registro Oficial No. 800, pues, no sólo las leyes laborales sino el contrato mismo de trabajo individual o colectivo, si adolecieren de obscuridad, se aplicarán en cuanto pueden favorecer de mejor modo al trabajador, lo cual constituye inequívoca decisión del Legislador en orden a procurar un margen más amplio de defensa y una tuición jurídica más firme para el trabajador en el contrato de prestación de sus servicios personales. Si en estos términos el texto constitucional propicia un sistema de más amplia seguridad en las relaciones obrero-patronales, es incuestionable que los juzgadores llamados a aplicar los preceptos de los derechos sociales deben considerar la irrevocable intención legislativa que se deja descrita, para expedir los fallos en las controversias sometidas a su decisión y estudio conforme a ese inequívoco criterio. (Gaceta Judicial, 1980, p. 35)

La importancia del principio de interpretación favorable a los trabajadores, especialmente bajo la Constitución aprobada en 1978 en Ecuador. Este principio no solo se aplica a las leyes laborales, sino también a los contratos individuales o colectivos de trabajo cuando estos son ambiguos o confusos. La intención legislativa es clara: asegurar que los trabajadores tengan un margen amplio de defensa y una protección jurídica sólida en sus relaciones laborales. Este enfoque constitucional busca garantizar una mayor seguridad en las relaciones entre empleadores y empleados, fortaleciendo los derechos sociales y proporcionando a los trabajadores herramientas legales para defender sus intereses de manera efectiva. Los jueces y tribunales deben aplicar este criterio inequívoco al resolver disputas laborales, asegurando que las decisiones judiciales estén alineadas con la voluntad legislativa de proteger y promover los derechos laborales.

#### ***c) La regla de condición más beneficiosa***

Este principio establece que la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe reducir las condiciones más favorables que ya disfrutaba un trabajador. Si un trabajador tiene ciertos beneficios o condiciones que son mejores que las establecidas por una nueva norma, estos beneficios deben ser respetados y mantenidos. Esta regla protege a los trabajadores de la posible regresión en sus derechos laborales, garantizando que los cambios legislativos no se utilicen para empeorar sus condiciones de trabajo.

Estos principios aseguran que las decisiones y cambios en el ámbito laboral siempre tiendan a proteger y mejorar las condiciones de los trabajadores.

#### ***4.1.4. El Derecho al Trabajo en la legislación Ecuatoriana***

La legislación ecuatoriana reconoce el derecho al trabajo como fundamental para el desarrollo humano y social, estableciendo un marco legal robusto para proteger los derechos laborales de los trabajadores. En Ecuador, el Derecho al Trabajo está respaldado por diversas normativas y principios que aseguran condiciones laborales justas y equitativas.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33)

Esta norma constitucional subraya de manera contundente la importancia crucial del trabajo no solo como un derecho humano fundamental, sino también como un deber social y un pilar fundamental de la economía nacional. Al reconocer el trabajo como un derecho humano, se enfatiza la necesidad imperativa de asegurar que todas las personas tengan acceso a oportunidades laborales justas y equitativas, libres de discriminación y explotación. Además, al ser un deber social, el trabajo se posiciona como una contribución esencial al bienestar colectivo y al desarrollo sostenible de la sociedad. La constitución también impone al Estado la responsabilidad de establecer y garantizar condiciones laborales que respeten plenamente la dignidad de los trabajadores, incluyendo aspectos como la remuneración justa, la seguridad en el empleo, y un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esta garantía no solo protege los derechos individuales de los trabajadores, sino que también fortalece la cohesión social y económica del país, promoviendo un entorno laboral que fomente el crecimiento personal y profesional de todos los ciudadanos.

Proteger el derecho al trabajo no se limita solo a asegurar un empleo, sino también a promover condiciones laborales dignas, remuneraciones justas y un entorno de trabajo saludable y seguro. Estas garantías no solo benefician al individuo trabajador, sino que también fortalecen el tejido social y económico del país en su conjunto. Este enfoque constitucional refleja un compromiso claro con la justicia social y el bienestar colectivo, al reconocer que un trabajo decente no solo es una fuente de ingreso, sino también un medio para la realización personal y el desarrollo integral de la sociedad. Es crucial para el Estado ecuatoriano asegurar que todos los ciudadanos tengan acceso a oportunidades laborales que no solo satisfagan sus necesidades económicas, sino que también promuevan su crecimiento personal y contribuyan al progreso nacional.

La regulación laboral en Ecuador se divide entre dos leyes principales: la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo. Bonilla (2021), al realizar un análisis en Ecuador, determina que, dentro del ámbito laboral, las mujeres trabajadoras están reguladas bajo diferentes modalidades: en el sector público, por la Ley Orgánica del Servidor Público y, en el sector privado, por el Código del Trabajo (p.5).

***Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):*** Esta ley regula las relaciones laborales en el sector público ecuatoriano. Establece derechos y obligaciones específicos para los empleados públicos, así como procesos particulares para la contratación, evaluación, ascensos, y otras condiciones laborales dentro de las instituciones públicas. La LOSEP también define aspectos

como la estabilidad laboral, los derechos de los servidores públicos, las licencias y jubilaciones especiales para este sector.

El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación. (Ley Orgánica del Servidor Público, 2010, Art. 2)

La importancia del servicio público y la carrera administrativa como pilares fundamentales para el desarrollo y el mejoramiento continuo del Estado y sus instituciones en Ecuador. Estos sistemas están diseñados para promover el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos, asegurando así una mayor eficiencia, eficacia, calidad y productividad en la gestión estatal. Central en este objetivo es la creación y fortalecimiento de un sistema de gestión del talento humano que garantice la igualdad de derechos y oportunidades para todos los trabajadores del sector público, sin discriminación alguna. Esto no solo fomenta un ambiente laboral justo y equitativo, sino que también facilita la atracción y retención de talento capacitado, esencial para cumplir con las demandas y necesidades cambiantes de la sociedad.

***El Código de Trabajo:*** Por otro lado, el Código de Trabajo se aplica al sector privado. Esta ley aborda temas como los contratos laborales, la remuneración, las condiciones de trabajo, las vacaciones, y los beneficios que deben cumplir los empleadores con los trabajadores del sector privado. Regula las relaciones laborales entre empleadores y empleados en empresas y organizaciones privadas, estableciendo derechos mínimos que deben respetarse en términos de condiciones laborales, protección social y seguridad en el trabajo.

Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (Código del Trabajo, 2005, Art. 1)

La importancia y el alcance del Código de Trabajo en Ecuador como marco regulador fundamental para las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Este código abarca diversas modalidades y condiciones de trabajo, estableciendo derechos y deberes tanto para empleadores como para empleados en el sector privado. Además, destaca que las normas laborales contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por Ecuador tienen aplicabilidad directa en los casos específicos que abordan. Esto asegura que, además de las disposiciones generales del Código de Trabajo, se respeten y cumplan normativas más específicas y detalladas que puedan estar contempladas en acuerdos internacionales o leyes sectoriales, este enfoque legal no solo proporciona un marco claro y coherente para regular las relaciones laborales en el país, sino que también garantiza que los derechos laborales sean protegidos y aplicados de manera adecuada y conforme a estándares internacionales reconocidos. Es fundamental para asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores en Ecuador.

## **4.2.Licencia de Maternidad**

### ***4.2.1. Hacia una conceptualización de la licencia de maternidad***

Una licencia, en el contexto laboral y legal, es un período autorizado de ausencia del trabajo que un empleado puede tomar bajo ciertas circunstancias específicas y con la aprobación del empleador. Esta licencia puede estar motivada por diversas razones, tales como problemas de salud, maternidad, paternidad, educación, o situaciones personales que requieran la atención del trabajador. Las condiciones y duración de la licencia varían según las políticas de la empresa y las leyes laborales vigentes en cada país. Además, durante este período, el empleado puede o no recibir su salario completo o parcial, dependiendo del tipo de licencia y de las normativas establecidas. La licencia es un derecho importante que protege el bienestar del empleado, permitiéndole atender sus necesidades sin poner en riesgo su empleo.

Cabanellas (2004), nos dice que, licencia. Permiso. Autorización. Vacación. Documento donde consta la facultad de obrar, la licencia concedida. Grado de licenciado. Libertinaje, desenfreno. Abuso de la libertad o de la tolerancia. (p.54). El autor ofrece una visión amplia y multifacética del término "licencia". Desde su definición más básica como permiso o autorización formal para llevar a cabo ciertas acciones, hasta su aplicación en contextos más amplios como el grado académico de licenciado. Este concepto abarca tanto la idea de vacación o descanso como la libertad concedida para actuar dentro de ciertos límites o normativas establecidas.

En un sentido más amplio, Cabanellas también sugiere que "licencia" puede implicar un grado de libertinaje o desenfreno, señalando el riesgo de abusar de la libertad otorgada o de la tolerancia permitida en determinadas circunstancias. Esta interpretación subraya la importancia de equilibrar la libertad individual con el respeto por las normas y responsabilidades asociadas. Así, el concepto de licencia, tal como lo presenta Cabanellas, no solo describe una autorización formal o un permiso legal, sino que también invita a reflexionar sobre los límites y las responsabilidades que acompañan a cualquier grado de libertad o permiso concedido en diferentes ámbitos de la vida personal y profesional.

En este sentido, el concepto de maternidad desde una perspectiva que va más allá de la simple condición biológica. Para él, la maternidad implica tanto el estado natural de ser madre como su reconocimiento jurídico, subrayando la importancia de esta condición en el ámbito legal y social. Además, al mencionar "casa de maternidad", Cabanellas posiblemente alude a instituciones o centros destinados al cuidado maternal durante el embarazo y el parto. Este enfoque integral de Cabanellas nos invita a considerar la maternidad no solo como un hecho biológico, sino también como un estado protegido y reconocido legalmente, que implica derechos y responsabilidades específicos para las madres.

Flores (2010), Licencia de maternidad, se refiere al tiempo que se le otorga a la una madre para ausentarse del trabajo a fin de cuidar a su hijo/a, ya sea durante el embarazo a después de su nacimiento (p.18). En este sentido la licencia de maternidad es un derecho fundamental que desempeña un papel crucial en el bienestar tanto de la madre como del recién nacido. Este tiempo de ausencia laboral, otorgado específicamente para el cuidado del hijo o hija durante el embarazo y después del nacimiento, es esencial no solo para la recuperación física y emocional de la madre, sino también para establecer un vínculo saludable entre madre e hijo/a. La licencia de maternidad permite a las mujeres dedicarse plenamente a una etapa tan vital sin la preocupación de perder su empleo, promoviendo así un equilibrio entre la vida laboral y familiar. Además, es una medida que refleja el compromiso de una sociedad hacia la igualdad de género y el apoyo a las familias, reconociendo la importancia de ofrecer condiciones que favorezcan el desarrollo integral de todos sus miembros.

Por lo tanto, la licencia por maternidad es un derecho fundamental que apoya a las madres trabajadoras y promueve la igualdad de género en el lugar de trabajo. Al garantizar a las

madres el tiempo y los recursos necesarios para cuidar de sus recién nacidos, estamos apoyando su bienestar y el de sus familias. (Narvaez, 2023, p. 32)

Este derecho asegura que las madres tengan el tiempo y los recursos necesarios para atender adecuadamente a sus recién nacidos, promoviendo así su bienestar físico, emocional y familiar. Al proporcionar este período de descanso remunerado, se reconoce la importancia de la maternidad en la vida de las mujeres y se facilita una transición más fluida hacia la nueva etapa de vida. Además, la licencia por maternidad juega un papel crucial en la promoción de entornos laborales inclusivos, donde las mujeres pueden continuar desarrollándose profesionalmente sin tener que sacrificar su rol de cuidadoras.

La licencia por maternidad es un pilar fundamental que no solo concede un permiso temporal, sino que representa un derecho esencial para apoyar a las madres trabajadoras y fomentar la equidad de género en los lugares de trabajo. Este derecho asegura que las madres tengan el tiempo y los recursos necesarios para atender adecuadamente a sus recién nacidos, promoviendo así su bienestar físico, emocional y familiar. Al proporcionar este período de descanso remunerado, se reconoce la importancia de la maternidad en la vida de las mujeres y se facilita una transición más fluida hacia la nueva etapa de vida. Además, la licencia por maternidad juega un papel crucial en la promoción de entornos laborales inclusivos, donde las mujeres pueden continuar desarrollándose profesionalmente sin tener que sacrificar su rol de cuidadoras.

Un aspecto relevante a considerar es la variabilidad de la implementación de la licencia de maternidad a nivel global. Diferentes países tienen distintos enfoques y duraciones para esta licencia, reflejando sus valores y prioridades sociales y económicas. Por ejemplo, algunos países ofrecen licencias de maternidad generosa y bien remunerada, reconociendo la importancia de apoyar a las familias durante los primeros meses de vida de un niño. Otros, sin embargo, pueden tener licencias más cortas y menos beneficios, lo que puede poner una presión significativa sobre las nuevas madres. Es importante analizar cómo las políticas de licencia de maternidad impactan no solo a las mujeres y sus familias, sino también a la economía en general. Un apoyo adecuado durante el periodo de maternidad puede llevar a una mayor retención de empleados, reducir el estrés y el agotamiento, y aumentar la productividad a largo plazo. Las empresas que ofrecen políticas de maternidad favorables a menudo se benefician de una mayor lealtad y satisfacción de sus empleados.



### **4.3. Normativa de la licencia de maternidad en Ecuador**

#### ***4.3.1. Constitución de la República del Ecuador***

La licencia de maternidad es un derecho fundamental reconocido en muchas legislaciones, incluida la ecuatoriana, diseñado para proteger y apoyar a las trabajadoras durante el período de gestación y postparto. En Ecuador, la licencia de maternidad está regulada principalmente por el Código de Trabajo, el cual establece las condiciones y beneficios que las trabajadoras embarazadas pueden recibir. Este derecho permite a las madres ausentarse del trabajo durante un período determinado antes y después del parto, garantizando su salud y bienestar, así como el del recién nacido. Además, asegura que las trabajadoras mantengan su empleo y, en muchos casos, reciban su salario durante la licencia. La implementación de la licencia de maternidad es crucial para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y proporcionar el apoyo necesario a las mujeres en una etapa vital de sus vidas.

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Constitución de la República del Ecuador , 2008, Art. 332)

Esta norma, refleja un compromiso significativo del Estado en Ecuador hacia la protección integral de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras. Al garantizar condiciones laborales que respeten la salud reproductiva, asegurar el acceso equitativo al empleo y la estabilidad laboral independientemente del embarazo o la cantidad de hijos, y proteger derechos como la maternidad, la lactancia y la licencia por paternidad, se promueve un entorno laboral más justo y equitativo.

Además, la prohibición explícita del despido asociado a la condición de gestación y maternidad, así como la discriminación basada en roles reproductivos, subraya el compromiso del Estado con la igualdad de género y la protección de los derechos laborales de las mujeres. Este artículo no solo fortalece la seguridad jurídica de las trabajadoras, sino que también contribuye a

la construcción de una sociedad más inclusiva y respetuosa con la diversidad de roles y responsabilidades de género.

#### ***4.3.2. Código del Trabajo***

El período de licencia es esencial para asegurar la recuperación física y emocional de la madre, así como para fortalecer el vínculo con el recién nacido. Durante este tiempo, la madre tiene la oportunidad de descansar y adaptarse a los cambios que conlleva la llegada del bebé, lo cual es crucial para su bienestar general. Además, en el caso de nacimientos múltiples, el plazo de la licencia se extiende por diez días adicionales, reconociendo las mayores demandas físicas y emocionales que estos casos implican. Este tiempo adicional es vital para que la madre pueda recibir el apoyo necesario y manejar de manera efectiva las responsabilidades añadidas que conllevan el cuidado de más de un recién nacido. También permite que se establezca una rutina adecuada y se atiendan las necesidades específicas de cada bebé. En resumen, la extensión del período de licencia en casos de nacimientos múltiples no solo beneficia a la madre, sino también a los recién nacidos, garantizando un entorno más equilibrado y saludable para todos.

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. (Código del Trabajo, 2005, Art. 152).

Este período de licencia es esencial para asegurar la recuperación física y emocional de la madre, así como para fortalecer el vínculo con el recién nacido. Además, en el caso de nacimientos múltiples, el plazo se extiende por diez días adicionales, reconociendo las mayores demandas físicas y emocionales que estos casos implican. La exigencia de un certificado médico, emitido preferentemente por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o por otro profesional en su ausencia, asegura que la concesión de esta licencia se realice de manera estructurada y fundamentada. Este requisito ayuda a prevenir posibles abusos del sistema, mientras se garantiza que las madres reciban el tiempo necesario para su recuperación y para el cuidado de su recién nacido.

Este artículo no solo protege la salud y el bienestar de la madre y el niño, sino que también promueve un entorno laboral más equitativo, donde los derechos reproductivos y familiares son reconocidos y respetados. Al proporcionar esta licencia, el Estado demuestra su compromiso con el apoyo a las familias y el fomento de un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar, subrayando la importancia del periodo postnatal para el desarrollo integral de la madre y el hijo.

#### ***4.3.3. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)***

La importancia de la protección y el apoyo a las servidoras públicas durante el periodo de maternidad es fundamental, reflejando un compromiso claro hacia el bienestar de las madres trabajadoras y sus recién nacidos. Este apoyo no solo asegura que las madres puedan recuperarse adecuadamente del parto, sino que también garantiza que puedan dedicar tiempo de calidad a sus hijos en sus primeros días de vida. Proveer a las servidoras públicas de las condiciones necesarias para cuidar de su salud y la de sus bebés promueve un ambiente laboral más justo y equitativo. Además, al reconocer y respetar las necesidades particulares de las madres trabajadoras, se fomenta una cultura organizacional inclusiva y comprensiva. Este enfoque contribuye a la estabilidad emocional y física de las servidoras públicas, permitiéndoles regresar a sus funciones con mayor tranquilidad y eficiencia. En última instancia, proteger y apoyar a las madres durante la maternidad es una inversión en el futuro de la sociedad, ya que favorece el desarrollo saludable de las próximas generaciones.

Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo; (Ley Orgánica del Servidor Público, 2010, Art. 27).

El comentario subraya la importancia de la protección y el apoyo a las servidoras públicas durante el periodo de maternidad, reflejando un compromiso claro hacia el bienestar de las madres trabajadoras y sus recién nacidos. La concesión de una licencia remunerada de doce semanas permite a las madres recuperarse físicamente y adaptarse a su nuevo rol sin la preocupación de perder ingresos. La extensión de diez días adicionales en casos de nacimientos múltiples

demuestra una sensibilidad hacia las mayores demandas que estas situaciones implican, asegurando que las madres reciban el tiempo necesario para cuidar adecuadamente de más de un bebé.

La obligatoriedad de presentar un certificado médico, preferentemente emitido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o, en su ausencia, por otro profesional de los centros de salud pública, garantiza que la licencia se gestione de manera justa y documentada. Este requisito asegura que el permiso se otorga sobre la base de una necesidad médica real y facilita un procedimiento accesible para todas las servidoras públicas.

#### ***4.3.4. Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia***

La salud y el bienestar de las mujeres embarazadas, los recién nacidos y los niños menores de cinco años en Ecuador son de suma importancia para el desarrollo del país. Al especificar el financiamiento para una gama de necesidades médicas, este artículo establece una base sólida para garantizar una atención integral y accesible. Este financiamiento permite que las mujeres embarazadas reciban cuidados prenatales adecuados, reduciendo riesgos durante el embarazo y el parto. Además, asegura que los recién nacidos tengan acceso a servicios de salud esenciales desde el primer día de vida, lo cual es crucial para su desarrollo y crecimiento saludable. La atención a los niños menores de cinco años también se ve fortalecida, asegurando que reciban las vacunas necesarias y atención médica preventiva. Al proporcionar estos recursos, se contribuye a reducir la mortalidad infantil y mejorar la calidad de vida de las familias. En conjunto, estos esfuerzos no solo benefician a los individuos directamente involucrados, sino que también promueven un futuro más saludable y próspero para toda la sociedad ecuatoriana.

La presente ley tiene como una de sus finalidades el financiamiento para cubrir los gastos por medicinas, insumos, micronutrientes, suministros, exámenes básicos de laboratorio y exámenes complementarios para la atención de las mujeres embarazadas, recién nacidos o nacidas y niños o niñas menores de cinco años de edad en las siguientes prestaciones: a) Maternidad: Se asegura a las mujeres, la necesaria y oportuna atención en los diferentes niveles de complejidad para control prenatal y, en las enfermedades de transmisión sexual los esquemas básicos de tratamiento (excepto "SIDA"), atención del parto normal y de riesgo, cesárea, puerperio, emergencias obstétricas, incluidas las derivadas de violencia intrafamiliar, toxemia, hemorragias y sepsis del embarazo, parto y post-parto, así como la

dotación de sangre y hemo derivados. (Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, 2006, Art. 2)

Esta ley destaca un compromiso significativo con la salud y el bienestar de las mujeres embarazadas, los recién nacidos y los niños menores de cinco años en Ecuador. Al especificar el financiamiento para una gama de necesidades médicas, este artículo establece una base sólida para garantizar una atención integral y accesible. Este artículo es un pilar fundamental en la promoción de la salud materno-infantil en Ecuador. Al asegurar el financiamiento para medicinas, insumos, micronutrientes, y exámenes necesarios, se establece un marco de protección y apoyo para las etapas más críticas del desarrollo humano: el embarazo y los primeros años de vida.

***Atención Integral a Mujeres Embarazadas:*** El apartado a) subraya la importancia de una atención médica completa para las mujeres embarazadas. Desde el control prenatal hasta la gestión de emergencias obstétricas y complicaciones post-parto, la ley garantiza que las mujeres reciban la atención necesaria en todos los niveles de complejidad. Además, la inclusión de atención para enfermedades de transmisión sexual y emergencias derivadas de violencia intrafamiliar muestra una comprensión amplia de las necesidades de salud de las mujeres.

***Cuidado de Recién Nacidos y Niños Menores de Cinco Años:*** El apartado b) asegura la atención oportuna y adecuada para los recién nacidos, incluidos los prematuros y aquellos con condiciones de salud críticas como asfixia perinatal y sepsis. Para los niños menores de cinco años, la ley cubre enfermedades prevalentes y sus complicaciones, lo que es crucial para reducir la mortalidad infantil y promover un desarrollo saludable.

***Normas del Ministerio de Salud Pública:*** Ambos apartados destacan que todas las intervenciones se realizarán según las normas vigentes del Ministerio de Salud Pública, lo que asegura que los procedimientos y tratamientos se mantengan actualizados y basados en las mejores prácticas médicas.

Este enfoque integral no solo beneficia a las madres y sus hijos, sino que también refuerza la infraestructura sanitaria del país y promueve la equidad en el acceso a los servicios de salud. La ley, al centrarse en los aspectos preventivos y curativos, tiene el potencial de reducir significativamente las tasas de morbilidad y mortalidad materna e infantil. Además, al incluir la

detección temprana de cáncer cérvico-uterino y el acceso a métodos de planificación familiar, se abordan aspectos críticos de la salud sexual y reproductiva.

#### ***4.3.5. Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano***

Esta ley establece condiciones necesarias que permitan a los individuos ejercer este derecho de manera efectiva. Incluye la provisión de licencias y permisos, tanto remunerados como no remunerados, para que las personas puedan ausentarse de sus trabajos y cuidar de otros sin perder sus empleos. Además, la ley busca diseñar e implementar políticas públicas que faciliten y promuevan el goce de este derecho, como programas de apoyo a cuidadores y servicios públicos de cuidado. En resumen, esta ley crea un marco legal y normativo para asegurar que las personas puedan cuidar de sus seres queridos con el apoyo necesario, garantizando su bienestar y el de aquellos a quienes cuidan.

El Estado garantizará a las personas con capacidad de gestación, en período de embarazo, parto, puerperio, lactancia y cuidado humano en el ámbito laboral, los derechos señalados en la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia, mediante la estabilidad reforzada, la prohibición del despido, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas, entre otros. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, Art. 12)

La norma establece un compromiso del Estado para proteger los derechos de las personas con capacidad de gestación durante varias etapas clave: embarazo, parto, puerperio, lactancia y cuidado humano en el ámbito laboral. Este compromiso se basa en lo establecido tanto en la Constitución como en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. A continuación, se explican los principales componentes del compromiso estatal, La estabilidad reforzada garantiza que las personas en estas etapas no sean despedidas arbitrariamente, ofreciendo una mayor seguridad laboral. Esta medida busca asegurar que las personas con capacidad de gestación puedan mantener su empleo sin temor a perderlo debido a su condición o responsabilidades de cuidado.

La prohibición del despido protege específicamente contra el despido durante estas etapas críticas. Esto significa que las personas no pueden ser despedidas simplemente por estar embarazadas, en periodo de parto, puerperio o lactancia, asegurando que no sean discriminadas en el ámbito laboral por sus responsabilidades de cuidado; También garantiza el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, esto asegura que las personas tengan derecho a

ausentarse del trabajo para cuidar de su salud y la de sus hijos, con la posibilidad de seguir recibiendo su salario (permisos remunerados) o sin recibirlo (permisos no remunerados), según sea necesario. Estas licencias permiten que las personas puedan dedicar el tiempo necesario a su recuperación y al cuidado de sus hijos sin sufrir penalizaciones laborales.

Finalmente, se promueve la implementación de políticas públicas que apoyen a las personas gestantes y cuidadoras. Estas políticas están diseñadas para crear un entorno laboral más justo y equitativo, donde las necesidades de las personas en estas etapas de la vida sean reconocidas y atendidas adecuadamente, estas medidas buscan crear un entorno de trabajo seguro y justo para las personas gestantes y cuidadoras, protegiendo sus derechos y bienestar durante períodos críticos de su vida.

La norma *ibídem*, menciona las trabajadoras/as derecho al cuidado de las personas con capacidad de gestación, embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral, “a un período de hasta quince (15) meses para ejercer la licencia de maternidad no remunerada”; (2023), la licencia de maternidad no remunerada ofrece un tiempo extenso para que las personas con capacidad de gestación se recuperen del parto y cuiden de sus recién nacidos sin perder sus empleos. Aunque no incluye salario, proporciona una importante seguridad laboral y flexibilidad. Esta medida refleja un fuerte compromiso con el bienestar de las familias, permitiendo que las madres se adapten a sus nuevas responsabilidades sin la presión inmediata de regresar al trabajo.

Las personas trabajadoras y servidoras en periodo de embarazo, parto y puerperio tendrán protección especial hasta que termine la licencia remunerada o no remunerada de maternidad, paternidad, de adopción y de lactancia en todo tipo de contrato o nombramiento del sector público; y, contratos en el sector privado. Durante la protección especial de las mujeres o personas con capacidad de gestación en el ámbito laboral, se les garantizará la estabilidad reforzada en el ámbito laboral, la misma remuneración a la percibida antes del embarazo o una mejor, el respeto a la licencia de maternidad y de lactancia, un ambiente laboral adecuado, acorde a sus necesidades específicas que permitan el desarrollo de sus actividades sin violencia ni discriminación de ningún tipo, así como el pago de indemnizaciones agravadas como establecen las leyes pertinentes. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, Art. 29)

La norma detalla las protecciones especiales para personas trabajadoras y servidoras en periodo de embarazo, parto y puerperio, tanto en el sector público como en el privado. Estas protecciones están vigentes hasta que finalicen las licencias remuneradas o no remuneradas de maternidad, paternidad, adopción y lactancia. Durante este tiempo, se garantiza estabilidad laboral reforzada, lo que significa que las personas no pueden ser despedidas arbitrariamente debido a su estado. Además, se asegura que reciban la misma remuneración que percibían antes del embarazo o incluso una mejor.

Así también enfatiza el respeto a las licencias de maternidad y lactancia, permitiendo que las personas puedan ausentarse del trabajo para cuidar de sus hijos sin temor a represalias. Asimismo, se requiere que el ambiente laboral sea adecuado, respetando las necesidades específicas de estas personas y garantizando que puedan desarrollar sus actividades sin enfrentar violencia ni discriminación de ningún tipo. Finalmente, en caso de que estas protecciones no se cumplan, se establecen indemnizaciones agravadas según las leyes pertinentes. Esto proporciona una compensación adicional a las personas afectadas, subrayando la seriedad con la que se deben tomar estas protecciones y el compromiso del Estado y los empleadores en garantizar un entorno laboral seguro y justo para las personas en periodo de gestación y cuidado de sus hijos.

#### **4.4.La licencia de maternidad en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a lo largo de la historia, ha sido un organismo clave en la promoción y protección de los derechos laborales a nivel mundial, incluida la licencia de maternidad. Esta entidad reconoce la importancia de asegurar condiciones laborales justas y equitativas para las mujeres trabajadoras, especialmente durante el periodo de maternidad. La OIT ha establecido estándares mínimos que los países deben seguir para garantizar la salud, seguridad y bienestar de las mujeres trabajadoras en periodo de maternidad, a través de diversos convenios y recomendaciones.

##### ***4.4.1. Convenio sobre la protección de la maternidad 1952 (núm.103)***

Este convenio fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su trigésima quinta reunión, celebrada en Ginebra el 28 de junio de 1952. El



Convenio 103 establece medidas esenciales para proteger los derechos de las trabajadoras durante el periodo de maternidad, incluyendo disposiciones sobre la duración de la licencia de maternidad.

La mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho a un período de licencia de maternidad, previa presentación de un certificado médico en el que conste la fecha presunta de su parto. El período de permiso de maternidad será de al menos doce semanas... (Art.3).

En este Convenio de 1952, ya se estableció un tiempo prudente para la duración de la licencia de maternidad como medida para resguardar y proteger los derechos y la integridad de las mujeres trabajadoras. Este primer paso muestra una preocupación por el bienestar tanto de la madre en el ámbito laboral como por la salud del recién nacido. La intención de proporcionar un período de licencia de al menos doce semanas refleja un reconocimiento temprano de la necesidad de asegurar tiempo necesario para la recuperación de la madre y el establecimiento de un vínculo adecuado con el bebé.

El Convenio 103 representa un hito importante en la historia de la protección de la maternidad, estableciendo un estándar internacional que muchos países han seguido. Al garantizar un mínimo de doce semanas de licencia, se proporciona un marco que busca no solo la protección física de la mujer trabajadora, sino también su bienestar emocional y psicológico. Esto es crucial, ya que el periodo postparto es un tiempo vulnerable para las nuevas madres, y la seguridad de una licencia de maternidad adecuada contribuye significativamente a su recuperación y a la creación de un ambiente saludable para el recién nacido.

#### ***4.4.2. Convenio sobre la Protección de la Maternidad 2000 (núm. 183)***

El Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue adoptado durante la 88va reunión de la Conferencia General, celebrada en Ginebra el 30 de mayo de 2000. Este convenio, tras considerar disposiciones de diversas entidades y organizaciones internacionales destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores, aborda específicamente la protección de las mujeres trabajadoras durante el periodo de maternidad. Establece que la responsabilidad de garantizar esta protección es compartida entre el gobierno y la sociedad, y define un periodo específico de licencia de maternidad al que las mujeres tienen derecho, subrayando que este derecho primordial debe ser reconocido y asegurado.

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas (Convenio 183 OIT, art.4).

Este artículo del Convenio 183 destaca el compromiso de la OIT con la protección de la salud y el bienestar de las trabajadoras durante el periodo de maternidad. La disposición asegura que el derecho a la licencia de maternidad sea justo y conforme a la legislación y prácticas nacionales, exigiendo para ello un certificado médico que acredite la condición de maternidad de la trabajadora. Además, la duración mínima de catorce semanas establece un estándar internacional que busca equilibrar las necesidades de las trabajadoras con las responsabilidades de los empleadores, promoviendo una mayor equidad en el ámbito laboral. Este aspecto resulta fundamental para analizar como las normativas ecuatorianas se alinean con los estándares internacionales.

El Convenio 183 marca un avance significativo respecto al Convenio 103, ya que aumenta la duración mínima de la licencia de maternidad y enfatiza la responsabilidad compartida entre el gobierno y la sociedad. Este aumento a catorce semanas es un reconocimiento de la necesidad de un periodo más extenso para la recuperación y el cuidado del recién nacido, y refleja una evolución en la comprensión de los derechos de las trabajadoras. Además, al requerir un certificado médico, se establece un mecanismo que asegura que las trabajadoras puedan acceder a sus derechos de manera efectiva, reforzando la importancia de un apoyo institucional sólido durante el periodo de maternidad.

#### ***4.4.3. Recomendación sobre la protección de la Maternidad 2000 (Recomendación 191)***

La Recomendación 191 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebrada el 30 de mayo de 2000, proporciona directrices complementarias al Convenio 183 destinadas a proteger la maternidad. Esta recomendación aborda aspectos como la extensión de la licencia de maternidad, la protección de la salud de la madre y el recién nacido, así como medidas de apoyo para las trabajadoras durante y después del periodo de maternidad. Su finalidad es guiar a los países en la adopción de medidas que aseguren una protección integral y efectiva para las trabajadoras.

Los miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos. Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples. Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto (Recomendación OIT núm.191).

Un aspecto primordial de la Recomendación 191 es su enfoque en la extensión de la licencia de maternidad, lo cual refleja un reconocimiento de la necesidad de un tiempo adicional para la recuperación completa de la madre y el establecimiento del vínculo con el recién nacido. Esta extensión es relevante, ya que tanto la madre como el bebé pueden beneficiarse de un periodo más largo de licencia. Además, la recomendación considera la flexibilidad en la toma de la licencia, permitiendo que las trabajadoras elijan cuándo tomar el periodo no obligatorio. Este aspecto es crucial para adaptarse a las diversas circunstancias personales y laborales de las trabajadoras, promoviendo una mayor equidad en el acceso a la protección de la maternidad.

La Recomendación 191 amplía aún más la visión de la OIT sobre la protección de la maternidad, sugiriendo una extensión de la licencia de maternidad a dieciocho semanas y proporcionando flexibilidad en cuanto a cuándo se puede tomar dicha licencia. Esto demuestra una comprensión profunda de las necesidades cambiantes de las trabajadoras y sus familias, así como un compromiso continuo con la mejora de las condiciones laborales. Al proponer estas extensiones y flexibilidades, la OIT no solo aboga por la salud y el bienestar de las madres y sus hijos, sino que también promueve un entorno laboral que puede adaptarse mejor a las realidades individuales de cada trabajadora.

En síntesis, estos convenios y recomendaciones de la OIT representan un esfuerzo global para mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, asegurando que la maternidad no sea un obstáculo para su desarrollo profesional y personal. Estas normativas proporcionan un marco para que los países puedan desarrollar políticas más inclusivas y equitativas, lo cual es fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa y equilibrada.

#### **4.5. Igualdad de género en el ámbito laboral**

#### ***4.5.1. Comprendiendo la igualdad de género***

La igualdad de género se refiere al principio de que todas las personas, independientemente de su género, deben tener los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en todos los aspectos de la vida. Esto incluye el acceso equitativo a la educación, el empleo, la participación política y la salud. La igualdad de género implica eliminar todas las formas de discriminación y estereotipos de género, asegurando un trato justo y la creación de entornos inclusivos. También promueve el empoderamiento de mujeres y niñas, permitiéndoles alcanzar su pleno potencial. En resumen, es un principio de justicia social que busca una sociedad donde todos puedan desarrollarse y contribuir plenamente sin discriminación.

La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con plenos potenciales humanos y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico. (Naciones Unidas, 2010, p. 2)

La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es esencial para crear sociedades pacíficas y plenamente desarrolladas. Al garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades y derechos, se fomenta un entorno donde los individuos pueden alcanzar su máximo potencial. Esto no solo beneficia a las personas a nivel individual, sino que también contribuye al desarrollo sostenible de la sociedad en su conjunto. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres no solo promueve la justicia social, sino que también impulsa la productividad y el crecimiento económico, beneficiando a toda la comunidad.

El estudio realizado Unwomen, Ecuador es un país que se distingue por su rica interculturalidad, con una población de 14,5 millones de habitantes, compuesta por un 50,4% de mujeres y un 49,6% de hombres. La diversidad cultural es notable, ya que el 65% de la población se identifica como mestiza, el 13% como indígena, el 7,2% como afrodescendiente, el 7,4% como montubia y el 19% como blanca. Además, el país reconoce oficialmente a nueve nacionalidades y tres pueblos indígenas, reflejando una amplia gama de identidades y culturas. En términos económicos, Ecuador ha sido clasificado como un país de renta media durante los últimos cuatro años y ocupa el lugar número 89 en el Informe de Desarrollo Humano, lo que indica un nivel de

desarrollo significativo con retos y oportunidades en su camino hacia un mayor bienestar y equidad social.

Pese a la tasa de crecimiento de los últimos 5 años, y un PIB en 2012 de 84.04 mil millones, Ecuador todavía enfrenta serias brechas económicas, sociales y culturales. La igualdad de género es una parte importante; de acuerdo al informe de Desarrollo Humano, producido por el PNUD, el Índice de Inequidad de Género, situó a Ecuador en 2012 en 0.442, puesto número 89 en un listado de 186 Países. (Naciones Unidas, 2019, p. 1).

En este sentido a pesar del crecimiento económico registrado en los últimos cinco años y el tamaño significativo del PIB en 2012, Ecuador continúa enfrentando desafíos considerables en términos de desigualdades económicas, sociales y culturales. Un aspecto crucial en esta lucha es la promoción de la igualdad de género, como evidencia el Índice de Inequidad de Género de 2012, que posicionó a Ecuador en el puesto 89 entre 186 países evaluados por el PNUD. Este indicador subraya la necesidad urgente de implementar políticas efectivas que reduzcan las disparidades de género y garanticen que todas las personas, sin importar su sexo, tengan acceso equitativo a oportunidades educativas, laborales y sociales. El avance hacia una sociedad más inclusiva y justa no solo promueve el bienestar individual y colectivo, sino que también fortalece el camino hacia un desarrollo humano integral y sostenible para todos los ecuatorianos.

La igualdad de género no significa tratar a hombres y mujeres de la misma manera, sino brindarles las mismas oportunidades y permitirles desarrollar sus talentos y habilidades sin barreras, implica que tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de su identidad de género y sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana: trabajo, salud, educación. La desigualdad que afecta a las mujeres que disminuye sus oportunidades de trabajo, acceso a la educación o crecimiento laboral, también repercute en la sociedad toda limitando el crecimiento económico (Conceicao, 2023, p. 18).

La igualdad de género es un concepto fundamental que trasciende la simple idea de tratar a hombres y mujeres de la misma manera. En realidad, se trata de proporcionar a todos los individuos, independientemente de su identidad de género, las mismas oportunidades para desarrollar sus talentos y habilidades. Esto implica garantizar que tanto hombres como mujeres tengan los mismos derechos, acceso a recursos y oportunidades en diversos aspectos de la vida

cotidiana, como el trabajo, la salud y la educación. La igualdad de género también requiere que todos sean tratados con el mismo respeto, asegurando un entorno inclusivo y equitativo.

La persistencia de la desigualdad de género tiene consecuencias profundas y negativas no solo para las mujeres, sino para la sociedad en su conjunto. Cuando las mujeres enfrentan barreras que limitan sus oportunidades de empleo, acceso a la educación o crecimiento profesional, se desperdicia un vasto potencial humano. Esta exclusión no solo afecta el bienestar individual de las mujeres, sino que también limita el desarrollo económico y social del país. La capacidad de una sociedad para crecer y prosperar está intrínsecamente vinculada a su capacidad para aprovechar y nutrir el talento y las habilidades de todos sus miembros.

El respeto y la igualdad de trato en todos los aspectos de la vida fomentan un entorno en el que todos pueden contribuir plenamente y beneficiarse del progreso colectivo. Para lograr esto, es crucial implementar políticas efectivas que promuevan la igualdad de género y eliminar las barreras que perpetúan la desigualdad. Esto no solo beneficiará a las mujeres, sino que también impulsará el crecimiento económico y el desarrollo social, creando una sociedad más inclusiva y sostenible para todos.

Los estereotipos de género que limitan la participación de las mujeres pese a las normas de cuota, alternancia, y secuencialidad de cuota los partidos no promueven a las candidatas mujeres en las listas unipersonales o encabezando las listas pluripersonales, (Naciones Unidas, 2019, pág. 4). Como podemos evidenciar los estereotipos de género continúan representando barreras significativas para la participación plena de las mujeres en la política, a pesar de las normas de cuota, alternancia y secuencialidad establecidas. A menudo, los partidos políticos no cumplen efectivamente con estas normativas al no promover activamente a las candidatas mujeres para ocupar posiciones de liderazgo, ya sea encabezando listas pluripersonales o figurando prominentemente en listas unipersonales. Esta falta de apoyo efectivo perpetúa un entorno donde persisten desigualdades de género en la representación política, limitando así la diversidad de voces y perspectivas en las decisiones que afectan a toda la sociedad. Es crucial seguir trabajando para superar estos estereotipos y asegurar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para contribuir plenamente en todos los niveles de la vida política y pública.

#### ***4.5.2. La no aplicación adecuada de la licencia de maternidad como forma de violencia de género***

En el ámbito de los derechos laborales y la igualdad de género, la licencia de maternidad se reconoce como un derecho esencial que salvaguarda la salud y el bienestar de las trabajadoras durante el embarazo y el posparto. Aunque se han realizado avances legislativos y se han implementado políticas públicas para asegurar este derecho, en la práctica, su aplicación efectiva sigue enfrentando numerosos obstáculos. La injusta aplicación de este derecho no solo infringe las garantías legales, sino que también perpetúa formas de discriminación y violencia de género.

En contraposición a los grandes avances alcanzados en materia de derechos laborales de las mujeres, las estadísticas de organismos internacionales como la ONU, siguen revelando la existencia de inequidad en los ámbitos de desenvolvimiento laboral entre el hombre y la mujer. Esta realidad refiere la extensión de contextos de violencia que siguen perjudicando a la mujer en razón de su sexo y su condición (Chamba, 2019, p. 134).

A pesar de los significativos progresos legislativos y de políticas públicas, las estadísticas de organismos internacionales como la ONU revelan que persisten profundas inequidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Esta disparidad no solo se refleja en aspectos como la brecha salarial y la representación en puestos de liderazgo, sino que también pone de manifiesto una continua violencia estructural y sistémica contra las mujeres. Tal violencia, derivada de la discriminación por razón de sexo, perpetúa la vulnerabilidad de las mujeres y obstaculiza su desarrollo profesional y personal.

Esto refleja la persistencia de una cultura laboral que no respeta plenamente los derechos de las mujeres y que perpetúa la violencia de género de manera estructural. Según la Organización Internacional del Trabajo, la falta de cumplimiento de las normas de licencia de maternidad puede considerarse una forma de violencia económica, ya que niega a las mujeres los beneficios y protecciones que son cruciales para su salud y seguridad (OIT, 2020, p. 32). Esta violación no solo afecta a las mujeres individualmente, sino que también tiene un impacto negativo en la equidad de género en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.

Además, la Comisión Europea señala que la falta de aplicación adecuada de la licencia de maternidad puede llevar a una mayor vulnerabilidad económica para las mujeres, lo que a su vez perpetúa ciclos de pobreza y dependencia (Comisión Europea, 2018). La negación de este derecho

puede empujar a las mujeres a regresar al trabajo prematuramente, comprometiendo su recuperación física y emocional, y afectando el desarrollo temprano del niño.

El texto de la Comisión Europea destaca un aspecto crítico de la licencia de maternidad: su correcta aplicación es vital no solo para la salud y bienestar de las mujeres, sino también para la estabilidad económica y social de las familias. La falta de cumplimiento de este derecho no solo representa una violación de las normas laborales, sino que también expone a las mujeres a una mayor vulnerabilidad económica. Esta vulnerabilidad puede perpetuar ciclos de pobreza y dependencia, creando barreras adicionales para la equidad de género en el lugar de trabajo. Además, la presión para regresar al trabajo prematuramente compromete la recuperación física y emocional de las madres, afectando negativamente tanto su salud como el desarrollo temprano de sus hijos. Es esencial reconocer que la protección de la maternidad no es solo una cuestión de derechos individuales, sino una inversión en el bienestar a largo plazo de la sociedad, ya que permite a las mujeres desempeñar plenamente sus roles tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

En Ecuador, estudios recientes indican que las mujeres trabajadoras enfrentan dificultades significativas para acceder a la licencia de maternidad, a menudo debido a la falta de cumplimiento por parte de los empleadores y a la debilidad en la supervisión y aplicación de las leyes laborales (INEC, 2022). Esto no solo perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral, sino que también representa una forma de violencia institucional que debe ser abordada con urgencia para garantizar la protección y el bienestar de las mujeres y sus familias.

La dificultad que enfrentan las mujeres trabajadoras para acceder a la licencia de maternidad, debido en gran medida al incumplimiento de los empleadores y la debilidad en la supervisión y aplicación de las leyes laborales. Esta situación perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral, al no permitir que las mujeres disfruten de sus derechos plenamente. Además, este incumplimiento no es solo una falla administrativa, sino que se configura como una forma de violencia institucional. Tal violencia socava el bienestar de las mujeres y sus familias, ya que las priva de la protección y el apoyo necesarios durante un período crucial. Abordar esta situación con urgencia es fundamental para asegurar un entorno laboral más justo y equitativo, donde las mujeres puedan ejercer sus derechos sin enfrentar barreras indebidas.



### ***4.5.3. Discriminación laboral con perspectiva de violencia de género***

La discriminación laboral contra las mujeres no solo implica una injusticia económica y profesional, sino que también se manifiesta como una forma de violencia de género. Esta perspectiva considera cómo el trato desigual y las barreras laborales perpetúan un ciclo de subordinación y abuso que afecta profundamente la dignidad y el bienestar de las mujeres trabajadoras. Para promover un cambio significativo, es esencial que la justicia desempeñe un papel fundamental en la defensa de los derechos de las mujeres y en la erradicación de los roles tradicionales de género y prejuicios sobre la maternidad. La transformación debe ser integral, abarcando todos los ámbitos de la sociedad.

Es por ello que, es preciso promover un cambio desde todos los ámbitos, donde la justicia debe jugar un papel fundamental, promoviendo los derechos de la mujer, suscitando romper con los roles tradicionales de género y prejuicios sobre la maternidad. Un cambio que erradique la violencia contra la mujer, que equipare los géneros, y que garantice a las mujeres una igualdad real (Mikulik, 2022, p. 12).

La cultura laboral actual a menudo perpetúa situaciones de agravio hacia las mujeres, evidenciando la existencia de violencia de género en el ámbito laboral. Estas situaciones incluyen el trato desigual, la limitación del acceso a puestos jerárquicos, y los menores salarios, todas ellas prácticas que impiden a las mujeres alcanzar su potencial completo en el lugar de trabajo.

Mikulik resalta la urgencia de un cambio integral en todos los ámbitos para promover la justicia y los derechos de las mujeres. Es crucial que la justicia asuma un papel fundamental en la erradicación de la violencia de género y en la promoción de la igualdad real. Para lograrlo, es necesario desafiar y transformar los roles tradicionales de género y los prejuicios asociados con la maternidad. La cultura laboral actual perpetúa la violencia de género a través del trato desigual, la exclusión de las mujeres de puestos jerárquicos y la brecha salarial.

Estas prácticas limitan el potencial de las mujeres en el ámbito laboral, impidiendo que alcancen sus metas profesionales. Para alcanzar una verdadera igualdad de género, es esencial implementar políticas que promuevan un ambiente laboral justo e inclusivo, donde las mujeres puedan desarrollarse plenamente sin enfrentar discriminación o violencia. Además, es fundamental educar y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género, promoviendo un cambio cultural que valore y respete los derechos de las mujeres en todos los aspectos de la vida.

Así, se ha de observar cómo la cultura adoptada, ha generado múltiples situaciones de agravio hacia las mujeres, a partir del trato desigual, el juego de poder, limitación del acceso a puestos jerárquicos, menores salarios, restricción en ciertas actividades, etcétera, son todos actos que pueden ser considerados como violencia de género de la trabajadora (Conceicao T. M., 2023, p. 12).

Como se puede evidenciar, a pesar de los avances en derechos laborales, sigue existiendo inequidad que refleja la persistencia de una cultura laboral que no respeta plenamente los derechos de las mujeres y perpetúa la violencia de género de manera estructural. Para lograr una verdadera igualdad de género, es indispensable implementar medidas efectivas que garanticen la aplicación justa de los derechos laborales y combatan todas las formas de discriminación y violencia en el lugar de trabajo.

La violencia que las mujeres enfrentan en el mercado laboral, la cual ocurre debido a su género. Esta violencia es, por lo general, perpetrada por hombres que están en su entorno cercano, como jefes, colegas o clientes, las mujeres son frecuentemente las víctimas de este tipo de abuso en el ámbito laboral, que se manifiesta en diversas formas y es una problemática común en la interacción diaria con figuras de autoridad o compañeros de trabajo. El estudio buscará profundizar en estas dinámicas de violencia de género en el trabajo, con el objetivo de comprender mejor las experiencias de las mujeres y las estructuras que permiten que estos comportamientos persistan.

No importa el lugar en donde se practique la violencia, ésta siempre tendrá repercusiones en el lugar de trabajo. Una mujer que es víctima de violencia doméstica puede ser también acosada por su jefe o compañero de trabajo. Puede ausentarse de su empleo durante días a causa de las agresiones sufridas, o bien, si sigue asistiendo, su desempeño profesional quedará comprometido. (Marquez, 2016, p. 32)

El autor subraya una realidad crucial: la violencia contra las mujeres, sin importar dónde ocurra, tiene un impacto significativo en su vida laboral. Las víctimas de violencia doméstica a menudo enfrentan un ciclo continuo de abuso que puede extenderse al entorno laboral, manifestándose en acoso por parte de jefes o compañeros de trabajo. Esta situación no solo compromete la seguridad y el bienestar emocional de las mujeres, sino que también afecta su desempeño profesional.

Las ausencias laborales debido a las agresiones sufridas y la disminución en la productividad son consecuencias directas de esta violencia. Es esencial que las empresas y las instituciones reconozcan estas intersecciones y desarrollen políticas efectivas para apoyar a las trabajadoras que son víctimas de violencia, asegurando un entorno laboral seguro y equitativo. Además, la implementación de programas de sensibilización y apoyo puede ayudar a mitigar el impacto de la violencia en el lugar de trabajo y promover una cultura de respeto y protección hacia las mujeres.

#### **4.6. Brechas laborales entre mujeres y hombres en el Ecuador**

La brecha laboral se refiere a las disparidades en el ámbito laboral entre diferentes grupos de personas, incluyendo diferencias salariales entre géneros y grupos étnicos, desigualdades en oportunidades de empleo y condiciones laborales, así como subrepresentación en ciertas profesiones o niveles jerárquicos. Estas disparidades pueden ser el resultado de discriminación, estereotipos y políticas laborales inequitativas. Superar la brecha laboral requiere políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, eliminando barreras y fomentando entornos laborales justos y equitativos para todos los trabajadores.

La discriminación por género ha sido un fenómeno que ha estado presente a lo largo de la historia, la cual ha surgido a partir de la asignación social de roles según la condición biológica, generando así estereotipos con menor valor social hacia las mujeres, difícil de erradicar incluso en sociedades que han alcanzado un alto nivel de desarrollo. En la actualidad el estereotipo de las mujeres como trabajadoras no remuneradas del hogar y encargadas del cuidado de los niños, niñas y adultos mayores, permanece en el imaginario social, lo cual limita una adecuada inserción al mercado laboral. Esto último debido a que deben acceder a trabajos de tiempo parcial y logran alcanzar una experiencia laboral menor en relación a los hombres. (Puebla, 2018, p. 75)

La persistencia de la discriminación de género a lo largo de la historia ha sido alimentada por la asignación social de roles basados en diferencias biológicas, lo cual ha generado estereotipos que devalúan el papel de las mujeres en la sociedad. Incluso en contextos de alto desarrollo, estos estereotipos persisten, como el concepto arraigado de las mujeres como responsables no remuneradas del hogar y del cuidado de niños, niñas y adultos mayores. Esta percepción limita su

integración efectiva en el mercado laboral, obligándolas muchas veces a aceptar empleos a tiempo parcial y resultando en una menor acumulación de experiencia laboral en comparación con los hombres. Superar estas barreras requiere esfuerzos continuos para desafiar y transformar las normas sociales arraigadas, promoviendo políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la valoración equitativa del trabajo de todas las personas, independientemente de su género.

La discriminación de género es un problema persistente, profundamente enraizado en la asignación social de roles basados en diferencias biológicas. Este fenómeno ha generado estereotipos que devalúan el papel de las mujeres, limitando su integración en el mercado laboral, incluso en sociedades altamente desarrolladas. El estereotipo de las mujeres como trabajadoras no remuneradas del hogar y cuidadoras de niños y adultos mayores permanece vigente, dificultando su acceso a empleos de tiempo completo y reduciendo su experiencia laboral en comparación con los hombres. Para superar estas barreras, es necesario implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y desafíen las normas sociales arraigadas, valorando equitativamente el trabajo de todas las personas, independientemente de su género. Solo así se podrá avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva, donde las mujeres puedan desarrollar su potencial completo sin restricciones impuestas por estereotipos de género.

La discriminación salarial corresponde al resultado de una mayor explotación salarial y desigualdad en el trabajo que experimentan las mujeres, desde su ingreso al mercado laboral y durante toda su trayectoria, que tiene como origen en las desigualdades sociales, la cultura, la educación y, las tareas como el cuidado de los hijos o de algún familiar, lo que desarrollan a lo largo de toda su vida. (Blasco, 2018, p. 4).

Este fenómeno no es aislado, sino que es consecuencia de una explotación salarial sistemática y de desigualdades arraigadas que las mujeres enfrentan desde su ingreso al mercado laboral y a lo largo de toda su trayectoria profesional. Las causas de esta discriminación son múltiples y complejas, incluyendo factores sociales, culturales, y educativos, así como las responsabilidades adicionales que asumen en el cuidado de hijos o familiares. Estas tareas de cuidado, muchas veces no remuneradas, limitan las oportunidades de desarrollo profesional y contribuyen a la perpetuación de la brecha salarial. Para abordar eficazmente esta problemática, es necesario implementar políticas de igualdad salarial, fomentar la corresponsabilidad en las tareas

de cuidado y promover cambios culturales que valoren y respeten el trabajo de las mujeres en todas sus formas. Solo así se podrá avanzar hacia una verdadera equidad en el ámbito laboral.

Blasco aborda la discriminación salarial desde una perspectiva que revela cómo las desigualdades sociales, culturales y educativas se entrelazan para afectar negativamente a las mujeres a lo largo de sus vidas. Esta discriminación no solo se refleja en la diferencia de salarios, sino también en las oportunidades laborales y de desarrollo profesional que se les niegan. Las responsabilidades adicionales de cuidado que asumen las mujeres, sin una adecuada compensación o reconocimiento, perpetúan esta desigualdad. Es imperativo reconocer que la discriminación salarial es una manifestación de una explotación más amplia que requiere un enfoque multifacético para su erradicación. Esto incluye políticas laborales más equitativas, educación y sensibilización sobre la igualdad de género, y la creación de sistemas de apoyo que permitan a las mujeres balancear sus roles laborales y de cuidado. Solo así se podrá avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el mercado laboral.

Se pueden destacar los trabajos realizados por Gallardo y Ñopo (2009) y Ñopo (2012) que, al igual que García-Aracil y Winter (2006), analizan las brechas salariales desde un enfoque de género y etnia. Entre los resultados principales se encuentra que las características del capital humano ayudan a explicar una parte importante de las brechas por etnia, pero solo una fracción pequeña de la brecha por género. En este último caso se puede notar que, a pesar de que las mujeres tienen relativamente mejores características que los hombres, reciben menores niveles de salarios. Además, se dimensiona la importancia de la segregación ocupacional en Ecuador, ya que las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones menos remuneradas que los hombres. No obstante, vale destacar que las brechas por género en aspectos como la educación y la participación laboral se han reducido de forma importante a partir de la década de 1980. (Puebla, 2018, p. 78)

Según estos estudios, las diferencias salariales entre grupos étnicos pueden explicarse en gran medida por las disparidades en el capital humano, como la educación y la experiencia laboral, aunque solo una fracción pequeña de la brecha salarial por género puede ser atribuida a estas características. Es notable que, a pesar de que las mujeres en Ecuador poseen características educativas y laborales relativamente mejores que los hombres en muchos casos, continúan

recibiendo niveles salariales inferiores. Este fenómeno se agrava por la segregación ocupacional, donde las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones menos remuneradas en comparación con los hombres.

Además, el estudio subraya la importancia de la segregación ocupacional como factor determinante en las disparidades salariales de género. Las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder a sectores y roles mejor remunerados, perpetuando así las diferencias salariales. No obstante, un aspecto alentador es que las brechas por género en términos de educación y participación laboral han mostrado una reducción significativa desde la década de 1980, reflejando avances en la igualdad de oportunidades y el empoderamiento femenino en el contexto ecuatoriano. Estos hallazgos destacan la necesidad continua de políticas que promuevan la igualdad de género en el acceso al empleo y en la remuneración, asegurando un desarrollo económico más equitativo y sostenible para todos los ciudadanos.

Los estudios revisados proporcionan una perspectiva profunda sobre las complejas dinámicas de las brechas salariales en Ecuador, enfocándose en las dimensiones de género y etnia. Es evidente que las mujeres enfrentan desafíos significativos en el mercado laboral, incluyendo la segregación ocupacional y la persistencia de salarios inferiores a pesar de poseer niveles educativos y habilidades laborales comparables o superiores a los hombres. Aunque se ha observado una reducción en las brechas por género en aspectos como la educación y la participación laboral desde la década de 1980, queda claro que se requieren políticas y acciones continuas para promover una verdadera igualdad de oportunidades y remuneración. Esto no solo beneficiará a las mujeres, sino que también fortalecerá el desarrollo económico y social de Ecuador en su conjunto, asegurando un futuro más justo y equitativo para todos los ciudadanos.

#### **4.7. Análisis de sentencia 878-20-JP/24**

**Órgano de Justicia:** Corte Constitucional del Ecuador

**Fecha y Nro. de Sentencia o Resolución:** Quito, 11 de enero de 2024. Sentencia 878-20-JP/24

##### *Antecedentes del Caso*

La Corte Constitucional determinó que los derechos de una jueza a la protección especial durante su periodo de maternidad fueron vulnerados. Esto sucedió cuando se suspendió su licencia por maternidad después del fallecimiento de su hijo. La sentencia abordó dos problemas jurídicos

principales: primero, que el Consejo de la Judicatura obligó a la jueza a regresar a sus labores mientras se resolvía una consulta sobre su licencia por maternidad, lo cual vulnera su derecho a la protección como mujer en periodo de maternidad. Segundo, que, al resolver la consulta sobre la vigencia de la licencia por maternidad, el Consejo de la Judicatura desconoció el derecho de la jueza a contar con las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo, así como su derecho a la salud. Esto se debió a que la entidad concluyó que la licencia se extinguiría tras la muerte del recién nacido, sin considerar que su propósito incluye la recuperación de la madre después del parto, entre otros objetivos.

### **Argumentos del Órgano de Justicia**

Los argumentos sobresalientes en este caso son los siguientes:

Según la perspectiva del Consejo de la Judicatura, la licencia de maternidad de la demandante no fue suspendida por su decisión propia y consciente. Por cuanto argumentan que la jueza Lilian Enríquez habría renunciado voluntariamente a este derecho, como lo evidencia la solicitud presentada el 1 de octubre de 2018.

Según lo establecido en el artículo 14 del Código Orgánico de la Función Judicial, se afirma que dicha institución posee autonomía administrativa y está regida por su propia normativa, incluyendo leyes, reglamentos y resoluciones internas. En consecuencia, todos los jueces y empleados del sistema judicial están obligados a adherirse estrictamente a lo dispuesto por esta normativa, sin que los órganos administrativos puedan realizar interpretaciones normativas.

### **Argumentos o pretensiones de las partes**

#### **Actor (Lilian Enríquez)**

El 4 de septiembre de 2018, la demandante habría dado a luz a su hijo a través de cesárea en el Hospital de Ibarra del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (“Hospital del IESS”). El 5 de septiembre del mismo año, habría sido dada de alta junto con su hijo.

El 6 de septiembre, el Hospital del IESS otorgó un permiso de maternidad desde el 4 de septiembre hasta el 26 de noviembre de 2018, lo que condujo a que la Dirección Provincial concediera a la accionante una licencia remunerada por maternidad por el mismo periodo.

El 16 de septiembre de 2018, el hijo de la demandante falleció, una noticia que habría sido conocida de manera extraoficial por la entonces delegada provincial del CJ de Ibarra.

El 20 de septiembre 2018, el coordinador de la Unidad Judicial solicitó al ex cónyuge de la demandante justificar la muerte del hijo para que ella pudiera acogerse a la licencia por calamidad doméstica.

El 21 de septiembre 2018, la accionante informó al coordinador que el Hospital del IESS se negó a emitir otro certificado médico, ya que el emitido el 6 de septiembre seguía vigente, argumentando su derecho a gozar del periodo completo de maternidad (Art.25 Reglamento de la LOSEP) como servidora pública.

El 25 de septiembre 2018, un técnico provincial de Talento Humano le habría comunicado por teléfono que el Art.35 del Reglamento de la LOSEP no sería aplicable según el Art. 43 de la Ley Orgánica de la Función Judicial. Por consiguiente, indicaron que elevarían su caso en consulta a la Dirección Nacional de Talento Humano. Mientras esperaban respuesta le recomendaron reintegrarse en funciones o tomar sus vacaciones. Debido a esta situación la demandante solicitó la suspensión de su licencia de maternidad.

El 5 de octubre 2018, la Dirección Nacional de Talento Humano habría respondido absuelto la consulta, determinando que, debido al fallecimiento del bebé, el derecho de la demandante a su licencia por maternidad con remuneración se habría extinguido.

**Pretensiones:**

Que se anulen los actos administrativos que convirtieron los días restantes de la licencia de maternidad en días de vacaciones, y, en consecuencia, reconocer estos días como parte de sus vacaciones.

Que el Consejo de la Judicatura, en colaboración con el Ministerio de Salud, proporcione atención médica para tratar los daños psicológicos causados por los incidentes transgresores.

Que se publique la sentencia que se emite a su favor.

Que el Consejo de la Judicatura lleve a cabo un programa de formación para sus empleados sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.



Que se dicte disposición de pago de una compensación financiera como reparación por el daño psicológico sufrido, además de cubrir los costos legales y los honorarios profesionales de los abogados que la representan.

### **Demandado (Consejo de la Judicatura)**

La parte demandada asegura que:

La suspensión de la licencia de maternidad de la accionante por parte del Consejo de la Judicatura se justificaría en la renuncia voluntaria presentada por Lilian Enríquez el 1 de octubre de 2018.

La absolución de consulta de la Dirección Nacional de Talento Humano no tendría relación con este caso, ya que fue emitida el 5 de octubre de 2018 después de que la accionante hubiera renunciado a su licencia de maternidad. Por lo tanto, la entidad habría tramitado la solicitud de suspensión de licencia presentada por la jueza Lilian Enríquez en lugar de aplicar la consulta.

La accionante menciona en su reclamo unas supuestas llamadas telefónicas para que se reincorpore a sus funciones, las cuales no habrían tenido lugar y no se han demostrado en este caso.

La accionante afirma que el Consejo de la Judicatura no le concedió su licencia de maternidad, lo cual sería falso, ya que la entidad habría otorgado esta licencia basándose en el certificado médico emitido por el Hospital del IESS el 6 de septiembre de 2018.

Según el artículo 14 del Código Orgánico de la Función Judicial, la Función Judicial disfruta de autonomía administrativa y se rige por su propia legislación, reglamentos y resoluciones. Esto implica que tanto jueces como los empleados de la función judicial deben cumplir con lo establecido por esta norma y no se pueden realizar interpretaciones normativas por parte de los órganos administrativos.

### **Procuraduría General del Estado**

En la audiencia de segunda instancia, realizada el 8 de julio de 2019, el representante de la Procuraduría General del Estado solicitó que se rechace la acción de protección, fundamentando lo siguiente:

La misma accionante habría pedido la suspensión de su licencia de maternidad, y no hay evidencia de que el Consejo de la Judicatura haya cometido alguna acción u omisión que pudiera violar sus derechos.

El asunto giraría en torno a que se trataría de aplicación e interpretación de normas infra constitucionales, asunto ajeno a la naturaleza de la acción de protección.

### **Normas jurídicas invocadas por los Jueces, en relación a los derechos violentados**

La Constitución reconoce a las mujeres embarazadas, en periodos de maternidad o de lactancia como un grupo de atención prioritaria (Art. 35 Constitución) y le otorga. Entre otros el derecho a la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto y a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (Arts. 43.3 y 4 Constitución).

La CEDAW en su Art. 11.2 determina “con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes deben implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales. En razón de eso el Estado ecuatoriano, en su legislación- artículos 27 de LOSEP, 97 del COFJ y 152 del CT-, ha establecido que la empleadora o empleador, y todo el personal del lugar donde labore la mujer embarazada, durante el parto y puerperio, deben garantizar de acuerdo con la ley un periodo de descanso remunerado de 12 semanas por licencia de maternidad y en caso de nacimientos múltiples el tiempo se extenderá al menos por 10 días más para la madre.

La Constitución en su Art. 11num.3 Los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial de oficio o a petición de parte.

La Constitución en el Art. 426... las jueces y juezas, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicaran directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no la invoquen expresamente...[..]

La Constitución Art. 226. Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley...[..].

La CEDAW Art. 11.num. 1, letra 1. Determina que todos los Estado partes se comprometen a adoptar todas las medidas apropiadas con el fin de eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo...[..]

La Constitución determina que la salud, además de ser un derecho constitucional (art.32 Constitución), es uno de los deberes primordiales del Estado (art..3.1 Constitución) que debe ser garantizado a través de políticas, programas y por el sistema nacional de salud, los que deben regirse por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional (art. 258 de la Constitución).

La CEDAW Art. 5 determina que los Estados partes [...] tomarán todas las medidas apropiadas [...] para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad u superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

La Constitución Art. 86.3 primer párrafo en concordancia con los artículos 6.1 y 18 de la LOGJCC, la declaración de la vulneración de un derecho constitucional genera la obligación de reparar integralmente el daño causado por ella.

### **Resolución**

El pleno de la Corte Constitucional resuelve:

- 1.Aceptar la demanda de acción de protección propuesta por Lilian Enríquez Klerque.
- 2.Declarar la vulneración a los derechos a la protección especial como mujer en período de maternidad, a contar con las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y a la salud de la accionante.

**3.** Ratificar las medidas de reparación integral ordenadas en la sentencia dictada el 10 de septiembre de 2019 por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura, en la acción de protección 10333-2019-01025.

**4.** Como medidas de reparación, adicionales a las ya ordenadas en la sentencia dictada el 10 de septiembre de 2019 por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura, se dispone lo siguiente:

**4.1.** Ordenar al Consejo de la Judicatura cancelar a la accionante, por equidad, la cantidad de tres mil dólares de los Estados Unidos de América (USD 3000,00) por el daño inmaterial producido. Dicha suma le será depositada en la cuenta que la accionante designe para el efecto.

**4.2.** Disponer al Consejo de la Judicatura, la Defensoría del Pueblo y el Ministerio del Trabajo efectuar la publicación de la sentencia en sus portales web institucionales con un hipervínculo que dirija al documento completo, por el periodo de seis meses consecutivos. Para justificar el cumplimiento integral de la medida, los responsables del departamento de tecnología y comunicación deberán remitir a esta Corte: (i) dentro del término de 10 días contados desde la notificación de la presente sentencia, la constancia de la publicación en el banner principal del portal web de la institución; y, (ii) dentro del término de 10 días contados desde el cumplimiento del plazo de 6 meses, un informe en el que se detalle el registro de actividades (historial log) respecto de la publicación del banner, del que se advierta que efectivamente las entidades obligadas publicaron de manera ininterrumpida en su sitio web la presente sentencia.

**4.3.** Ordenar al Consejo de la Judicatura, en el término de 20 días desde la notificación de esta sentencia, difundir su contenido a todo su personal de las áreas de Talento Humano y a los jueces y juezas a través de su representante legal, deberá justificar documentalmente el cumplimiento de esta disposición ante esta Corte dentro de los días posteriores a la finalización del término concedido para tal efecto

**4.4.** Ordenar a la Defensoría Pública, en el término de 20 días desde la notificación, difundir el contenido de esta sentencia a todos los defensores y defensoras públicas a través del correo institucional. La Defensoría Pública, a través de su representante legal, deberá justificar documentadamente el cumplimiento de esta disposición ante esta Corte dentro de los 5 días posteriores a la finalización del término concedido para tal efecto.

**4.5.** Ordenar a la Procuraduría General del Estado, en el término de 20 días desde la notificación, difundir el contenido de esta sentencia a todos los abogados y abogadas que ejerzan el patrocinio del Estado, a través de su representante legal, deberá justificar documentadamente el cumplimiento de esta disposición ante esta Corte dentro de los 5 días posteriores a la finalización del término concedido para tal efecto.

### **VOTO CONCURRENTE**

La Jueza Constitucional Alejandra Cárdenas Reyes, aunque coincide con la decisión de la mayoría, presenta un voto concurrente que argumenta que la sentencia debería haber planteado el caso desde una perspectiva diferente. Según la jueza, el enfoque debió centrarse más en el derecho al cuidado de la madre, que no solo implica la protección durante el embarazo y el postparto, sino también una atención a las necesidades especiales de la madre después de la pérdida de su hijo. Además, resalta la necesidad de un enfoque de género que reconozca las necesidades autónomas de la madre y no solo su rol como cuidadora del hijo.

Critica la falta de empatía en la interpretación del derecho por parte del Consejo de la Judicatura y propone que la normativa debe aplicarse de manera que refleje solidaridad y comprensión de las necesidades emocionales y físicas de la madre. Manifiesta que la interpretación formalista del derecho, centrada únicamente en el cuidado del bebé, desatiende el derecho de la madre a ser cuidada en una situación de sufrimiento personal. Sugiere que su enfoque podría influir en la interpretación y aplicación futura de los derechos relacionados con el cuidado y la protección, promoviendo una visión más inclusiva y solidaria.

El voto concurrente de la Jueza Cárdenas enfatiza la necesidad de considerar el derecho al cuidado desde una perspectiva que abarque tanto las necesidades del niño como las de la madre, con el objetivo de promover una interpretación normativa que sea más humana y adaptada a las realidades individuales de las personas afectadas.

### **Análisis del estudiante relacionado con el proyecto de trabajo de integración curricular**

En la sentencia que antecede, se evidencia una falta de interpretación adecuada de la normativa ecuatoriana y su relación con las normas internacionales, que son de aplicación

inmediata para resguardar los derechos de todas las personas, especialmente cuando se trata de grupos prioritarios como es el de las mujeres embarazadas.

### **Derechos vulnerados de la accionante**

Se aborda las múltiples dimensiones en las que los derechos fundamentales de la accionante fueron transgredidos.

#### **El derecho a la salud**

La falta de consideración hacia la recuperación física y psicológica de la jueza después del parto representa una violación de derecho a la salud. Según lo establece la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia en su artículo 1, Toda mujer tiene derecho a la atención de salud gratuita y de calidad durante su embarazo, parto y post-parto, así como al acceso a programas de salud sexual y reproductiva (Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia , 2006) .

Este derecho incluye no solo la atención médica adecuada, sino también el bienestar integral de la persona. En este caso, no se reconoció la necesidad de protección de la jueza después del fallecimiento de su hijo, con una interpretación restrictiva y sin enfoque de género, lo que agravo su situación emocional.

#### **El derecho a la licencia de maternidad**

La protección de la maternidad es un derecho fundamental que debe asegurar condiciones adecuadas durante este periodo. Según noticias de la ONU, el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación sobre la protección de la maternidad del año 2000 establecen que las madres deben tener al menos 14 semanas, y los gobiernos deben intentar extenderla al menos a 18. En el mismo, se resalta la definición del doctor Anselm Hennis sobre la maternidad: La maternidad es un momento de especial vulnerabilidad para las mujeres que trabajan y sus familias. Es vital que las mujeres estén protegidas por la ley durante el embarazo y la lactancia para que dispongan del tiempo adecuado para dar a luz, recuperarse y amamantar a sus hijos (Naciones Unidas, 2019).

#### **El derecho a la igualdad y no discriminación**

La situación revela un trato desigual hacia la jueza por su condición de mujer embarazada, lo cual contraviene a los principios de igualdad y no discriminación garantizados tanto por la

normativa ecuatoriana como por los tratados internacionales. Así lo afirma la guía sobre las normas internacionales del trabajo, que resalta lo establecido en el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad: “Todo Estado que ratifica el Convenio núm.183 debe adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, incluyendo el acceso al empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2008, pág. 191).

### **El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas**

La falta de un entorno laboral adecuado y respetuoso de las condiciones específicas de la jueza durante y después del embarazo resultó en la violación de sus derechos laborales, afectando tanto su desarrollo profesional como su bienestar personal. En este sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece en su artículo 23, el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección del mismo, a la protección contra el desempleo, a salario igual por trabajo igual, a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo y a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a su familia una vida digna (Higuera, 2007).

### **El derecho a la solidaridad y empatía**

La actuación de los funcionarios del Consejo de la Judicatura careció de empatía y solidaridad, y se enfatiza la necesidad de interpretar y aplicar el derecho desde estos principios. Es fundamental entender que la maternidad es una parte del ciclo de la vida de todos los seres humanos y no únicamente de la madre implicada, requiere la solidaridad de todo el conglomerado social (Oviedo, 2017, pág. 17).

### **El derecho a la seguridad social**

La licencia de maternidad es un componente esencial de la seguridad social que garantiza el apoyo necesario durante el periodo posparto. La aplicación inadecuada de esta licencia pone en riesgo la protección social de la jueza. Esta situación tiene implicaciones directas en el *sumak kawsay* (Constitución, 2008) el cual busca el buen vivir y el equilibrio armónico.

Dados los actos, se constata que se vulneraron los derechos de la jueza, afectando su recuperación plena tanto física como psicológicamente después del parto.

La sentencia también evidencia la **violencia de género** en varios aspectos. Por un lado, se observa un trato discriminatorio hacia la jueza debido a su condición de mujer embarazada. Esta

discriminación se refleja en la desigualdad en el acceso a derechos laborales y sociales, especialmente en la aplicación inadecuada de políticas de licencia de maternidad, lo cual perpetua las desigualdades de género. Además, la sentencia pone en manifiesto la influencia de estereotipos de género y roles tradicionales, que limitan las oportunidades y derechos de las mujeres al imponer la expectativa de que las mujeres deben ser principalmente responsables del cuidado de los hijos. Esta situación contribuye a la violencia de género al perpetuar normas y estructuras sociales que discriminan y limitan a las mujeres en función de su género.

Si bien la sentencia indudablemente beneficia a las mujeres embarazadas del sector público, carece de claridad en cuanto a su aplicación para las mujeres trabajadoras en estado de gestación del sector privado. Esta situación origina la interrogante y la necesidad de analizar qué medidas podrían tomarse para proteger los derechos de todas las mujeres a nivel nacional, independientemente de si trabajan en el sector público o privado.

Se hace hincapié en que la vulneración de los derechos de las mujeres con licencia de maternidad persiste en la actualidad, lo que genera preocupación por las dificultades que aún enfrentan las mujeres para alcanzar su pleno desarrollo tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general.



## **5. Metodología.**

En la metodología se explica el conjunto de métodos y técnicas que se emplearon en la ejecución de la investigación de los objetivos, es así que procedió a explicar en dos apartados, el primero de ejecución de objetivos y la segunda del enfoque metodológico:

### **5.1. Ejecución de Objetivos:**

#### **Objetivo General:**

**“Realizar un análisis jurídico doctrinario de la normativa que regula la licencia de maternidad de las trabajadoras en el Ecuador”.**

Para dar cumplimiento al objetivo general propuesto, se procedió revisar de manera exhaustiva la normativa del Ecuador referente a la licencia de maternidad. Esta revisión permitió conocer las diversas normativas implementadas en función de garantizar el derecho a la licencia de maternidad de las mujeres trabajadoras dentro del territorio. Como primer resultado, se identificó que la Constitución, en su artículo 332, establece el respaldo que el Estado ecuatoriano provee para las mujeres trabajadoras durante su periodo de maternidad.

#### **Objetivo Específico 1**

**“Identificar la regulación laboral de la licencia por maternidad entre el sector público y privado ecuatoriano”.**

Para cumplir con este objetivo, se procedió a determinar, en base a la lectura de la normativa ecuatoriana, cuáles son las regulaciones implementadas para cada sector, tanto público como privado. Se identificaron leyes y disposiciones vigentes que regulan todo lo relacionado con la licencia de maternidad, proporcionando una comprensión clara de las particularidades y posibles áreas de mejora en la normativa existente.

#### **Objetivo Específico 2**

**“Analizar la sentencia número 878-20-JP/24 y los efectos en el sector laboral público y privado del Ecuador”.**

Para poder cumplir con este objetivo, se emplearon técnicas como entrevistas y encuestas, que proporcionaron datos valiosos sobre las perspectivas de las personas en cuanto a la incidencia

de la sentencia número 878-20-JP/24 en el sector laboral ecuatoriano. La aplicación de estas técnicas permitió conocer que tan efectiva es su aplicación en el sector público y privado.

Los resultados indicaron que la sentencia no brinda protección y garantía uniforme para las trabajadoras en ambos sectores, lo que subraya la necesidad de ajustes adicionales, para lograr una igualdad real en la protección de los derechos laborales durante el periodo de maternidad.

### **Objetivo Específico 3**

**“Proponer medidas correctivas con énfasis a erradicar condiciones de desigualdad entre mujeres trabajadoras y servidoras públicas”.**

Para alcanzar este objetivo, se utilizaron entrevistas y encuestas que revelaron áreas críticas de desigualdad en la aplicación de la sentencia 878-20-JP/24. Las respuestas señalaron la necesidad de sensibilizar al sector privado sobre los derechos de maternidad y fortalecer el rol del Ministerio del Trabajo en la implementación de estas normativas. Además, se recomendó una mayor difusión de los derechos laborales, un control más riguroso por parte de la Inspector del Trabajo, y la realización de inspecciones laborales y campañas de concientización.

### **5.2. De la metodología:**

Las actividades desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos fueron de carácter científico por lo que se procede a describir en forma clara y concisa lo siguiente:

#### **5.2.1. Enfoque metodológico**

En trabajo investigativo, fue cualitativo, ya que permitió analizar todo el marco legal del Estado ecuatoriano referente a la licencia de maternidad y cuidado de las mujeres en estado de gestación. Dentro de este enfoque se combinó: análisis legal, entrevistas, estudio de sentencia, recomendaciones internacionales. Esto proporciono tener una visión matizada sobre la normativa de maternidad en Ecuador, siendo fundamental para la formulación de recomendaciones basadas en evidencias.

#### **5.2.2. Métodos**

Los métodos son procesos que permiten alcanzar un resultado de manera estructurada. En esta investigación, se utilizaron los siguientes métodos:

## **Método descriptivo**

Este método compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad (Salinas, 2009, p.47). En el contexto de esta investigación se ha aplicado el método descriptivo para examinar la normativa de licencia de maternidad en Ecuador, abarcando tanto el sector público y como el privado. Este enfoque permite detallar los aspectos legales vigentes, identificar posibles deficiencias en la normativa y resaltar las similitudes entre los dos sectores. Al proporcionar una visión clara y completa de cómo se regula la licencia de maternidad en distintos contextos, este método facilita identificar áreas que requieren mejoras para garantizar la equidad y protección de los derechos laborales relacionados con la maternidad.

## **Método deductivo**

Este método permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad (Abreu, 2014). Este método se basa en el uso de proposiciones generales para llegar a afirmaciones específicas sobre el objeto de estudio. En el contexto de esta investigación, el método deductivo se utilizó para identificar en qué medida la legislación ecuatoriana garantiza los derechos y protecciones necesarios para las trabajadoras embarazadas.

## **Método analítico**

Es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos (Echavarría, et al., 2010). Este método permite desglosar y examinar elementos constitutivos de un fenómeno o sistema, proporcionando una visión clara de cómo interactúan y se relacionan entre sí, el método analítico se ha utilizado para descomponer la normativa de maternidad en Ecuador en distintos componentes, tales como las leyes específicas, reglamentos y directrices relacionados con la protección de las trabajadoras embarazadas.

### **5.3. Enfoque**

La presente investigación es de enfoque:

#### **Cualitativo**

El objetivo es generalizar los datos de una muestra a una población (de un grupo pequeño a uno mayor) (Hernández, 2014). En esta investigación, se utilizó este método cualitativo a través de la formulación de entrevistas y encuestas, con el fin de obtener información acertada y variada sobre la normativa de maternidad en Ecuador y los efectos de la sentencia 878-20-JP/24 en su aplicación. Mediante las entrevistas, se obtuvieron perspectivas detalladas de profesionales con experiencia en el área, permitiendo una comprensión completa de cómo perciben la normativa y su aplicación. Las encuestas complementaron este enfoque al recolectar datos sobre las opiniones y experiencias de un grupo más amplio. La combinación de estos métodos permitió conocer como la normativa de maternidad y la sentencia han impactado en la práctica diaria y en la percepción de los derechos de las trabajadoras.

#### **5.4. Tipo de investigación**

La investigación corresponde al tipo:

##### **Descriptivo**

Este enfoque descriptivo dentro del estudio tuvo el propósito de ofrecer una visión clara y objetiva de la normativa que regula la maternidad de las trabajadoras en el Ecuador. Este enfoque se centró en puntualizar las leyes, reglamentos y directrices relacionados con la licencia, permitiendo una comprensión integral del marco legal vigente. En particular, se prestó atención a la sentencia 878-20-JP/24 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, que aborda aspectos específicos sobre la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas.

#### **5.5. Población**

La población hace referencia al estudio de un grupo específico de casos que cumple con ciertos criterios y se utiliza previamente para seleccionar la muestra. No se limita solo a las personas, sino que también puede incluir animales, objetos, organizaciones, instituciones. Para estos casos, se puede utilizar el término "universo de estudio" (Arias-Gómez et al., 2016). El universo de estudio incluyó no solo a las trabajadoras, sino también a abogados de instituciones públicas y privadas y personas con experiencia en el tema del Cantón Zamora. Se utilizó un muestreo intencional para seleccionar a los participantes, y se realizaron entrevistas y encuestas para recolectar información pertinente para el tema.

## **5.6. Muestra**

El criterio para la selección de la muestra se basó en analizar la normativa del Ecuador que regula la licencia de maternidad, tanto en el sector público como en el privado, así como el análisis de la sentencia número 878-20-JP/24 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, la cual aborda la vulneración del derecho a la licencia de maternidad. La muestra incluyó entrevistas con tres profesionales con experiencia en el tema y encuestas realizadas a 30 personas, entre ellas trabajadoras del sector público y privado, así como abogados en libre ejercicio y abogados de las instituciones públicas.

## **5.7. Técnicas**

Las técnicas son métodos organizados y detallados que se usan para recolectar, analizar y entender datos sobre un tema o problema específico. Estas técnicas ayudan a obtener información precisa y confiable. Las técnicas utilizadas en esta investigación son:

### **Técnicas de acopio teórico documental**

Las técnicas de acopio teórico documental fueron fundamentales para la investigación, ya que permitieron explorar diversas fuentes informativas, tales como libros, informes, artículos académicos y documentos oficiales. Estas técnicas se enfocaron en la recolección y análisis de literatura relevante para proporcionar una base teórica sólida sobre el tema investigado. La recolección de bibliografía relevante a través de esta técnica facilitó comprender el tema a profundidad.

### **Observación documental**

La observación documental se llevó a cabo principalmente mediante la lectura y análisis de la sentencia número 878-20-JP/24. Este proceso permitió un análisis de la problemática planteada en la sentencia y su impacto en la normativa de maternidad. La lectura de la sentencia proporcionó comprender los argumentos legales, las conclusiones alcanzadas y las implicaciones para la legislación vigente. Además, para obtener datos que contribuyan a la investigación, se aplicaron encuestas y entrevistas con el objetivo de obtener la perspectiva de la ciudadanía.

### **Encuesta**

La encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica (Hernández, et al., 2010). En esta investigación, se utilizaron encuestas para recolectar datos sobre el impacto de la sentencia 878-20-JP/24 en los ámbitos laborales públicos y privados. La encuesta se aplicó a un total de 30 personas en el cantón Zamora, incluyendo trabajadoras de ambos sectores, abogados en libre ejercicio y abogados de instituciones públicas.

### **Entrevistas**

Es una técnica de recolección de datos que implica una conversación entre el entrevistador y el entrevistado con el propósito de obtener información sobre un tema específico. Se realizaron entrevistas a tres personas con experiencia y conocimiento en el área de estudio: una abogada de la Defensoría del Pueblo de Zamora, la Directora de Ministerio del Trabajo de Zamora, y el Jefe de Talento Humano Provincial de Zamora del Consejo de la Judicatura. Estas entrevistas permitieron obtener perspectivas especializadas sobre la aplicación y el impacto de la sentencia 878-20-JP/24 en el ámbito laboral.

### **5.8. Herramientas**

Las herramientas principalmente utilizadas en la presente investigación incluyeron una variedad de equipos y materiales que facilitaron el desarrollo y ejecución del estudio. Entre las herramientas esta una computadora, conexión a internet, teléfono celular y grabadora que se utilizó para llevar a cabo las entrevistas, cuaderno de apuntes, copias, impresiones. Estas herramientas fueron esenciales para la recolección y análisis de datos, así como para la organización de la información obtenida.

### **5.9. Materiales**

Para la realización del Trabajo de Integración Curricular, se emplearon diversos materiales que resultaron fundamentales para alcanzar los objetivos del estudio. Entre estos materiales se incluyen: textos jurídicos, normativas, revistas jurídicas, así como obras y sitios web académicos. Todos estos recursos han sido citados de manera correcta.

## 6. RESULTADOS

### 6.1.Resultados de análisis de entrevistas.

En el presente trabajo de investigación, se aplicó la entrevista como técnica de recolección de datos, la misma que se ejecutó a través de cuestionarios estructurados. El muestreo se enfocó en personas involucradas en la temática de la licencia de maternidad, incluyendo a representantes de entidades gubernamentales. Esto permitió conocer las perspectivas sobre el impacto de la sentencia 878-20-JP/24 en las mujeres trabajadoras tanto en el sector público como en el privado. La información obtenida ha sido fundamental para el desarrollo del presente estudio.

**6.1.1. Entrevistados:** Fue dirigida a profesionales especializados en el tema que laboran en las entidades públicas encargadas de velar por garantizar los derechos de las personas, incluyendo la licencia por maternidad.

**Fiabilidad del entrevistado:** Las personas entrevistadas tienen una experiencia de entre 3 a 8 años en el campo, lo que garantiza un conocimiento sólido y actualizado sobre la normativa y la aplicación de la licencia por maternidad en las entidades públicas.

*Tabla 1. Análisis de entrevistas*

Preguntas	Respuestas	Análisis
1.¿Cuál es su percepción sobre el nivel de cumplimiento de los derechos de licencia de maternidad por parte de los empleadores en el sector público y privado?	<p><b>E.1.</b> El nivel de cumplimiento de los derechos de licencia por maternidad existe o se cumple dentro del sector público al regirse conforme lo estipula la Ley, más, sin embargo, esto no ocurre en el sector privado donde existe mayor vulneración de los derechos por parte de los empleadores y el control no abarca o llega a todas las empleadas privadas.</p> <p><b>E.2.</b> En el sector público, creo que se cumple con los derechos de licencia de maternidad, por el mismo hecho de que, quien tiene que cumplir con los mismos son entidades estatales, salvo casos excepcionales como el de la sentencia indicada. Más en el sector privado, estimo que no se cumplen, pese de estar claros los</p>	<p>Tomando en consideración los manifestado por los entrevistados, se percibe que los derechos de licencia de maternidad se cumplen más estrictamente en el sector público debido a la obligatoriedad y el control estatal. En el sector privado debido a la autonomía de las empresas, el desconocimiento de los empleadores y la falta de intervención efectiva de la Inspectoría de Trabajo son las razones que dificultan el cumplimiento de este derecho. Por lo tanto, es necesario conocer la definición de licencia de maternidad.</p> <p><b>¿Qué es la licencia por maternidad?</b></p> <p>La licencia de maternidad se la define como un beneficio que la ley otorga a la mujer embarazada trabajadora para que cuando de presente el tiempo de dar a luz a su hijo pueda hacerlo de manera tranquila y digna; además de gozar de un descanso necesario para que pueda recuperarse física y mentalmente del embarazo y el parto y</p>

---

derechos de las mujeres trabajadoras en el Código de Trabajo, esto puede ser por el desconocimiento de los empleadores y por falta de intervención de la Inspectoría de Trabajo, que es quien debe velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

**E.3.** En el sector público, el cumplimiento de la licencia de maternidad suele ser más riguroso, por el hecho de que están obligadas a seguir estrictamente las leyes.

En el sector privado es más complejo, pese a que están sujetas a las mismas leyes laborales, hay varios factores que dificultan su implementación plena. Un factor significativo es la autonomía de las empresas privadas.

preste todos los cuidados indispensables al bebé durante sus primeros meses de vida (Montiel, 2019).

Licencia de maternidad remunerada y con protección del empleo y una atención sanitaria materno-infantil adecuada son esenciales para la vida, la salud, la seguridad y la satisfacción económica de las mujeres y sus hijos.

### **Identificación de estudio que determina el incumplimiento de la licencia de maternidad**

La revista Conrado (2023) evidencia diferentes casos de madres trabajadoras en Ecuador que han enfrentado problemas relacionados con la licencia de maternidad. Cita los siguientes casos: **Caso No.21-19-JP** la accionante María Córdova, de 40 años, trabajaba en cargo de libre remoción en la Universidad Nacional de Educación (UNAE). El 1 de julio de 2018 solicitó licencia por maternidad y el 29 de agosto fue notificada de la terminación de su cargo como directora administrativa. Viteri presentó acción de protección por tal vulneración y la Corte falló a su favor, ordenando su reincorporación a su cargo anterior u otro de igual o mejor nivel hasta en fin de su periodo de lactancia.

**Caso No. 145-19-JP.** Carla Díaz de 23 años, trabajaba con nombramiento provisional en la Agencia Metropolitana de Tránsito (AMT). Solicitó licencia por maternidad el 13 de julio de 2018 y fue notificada de la terminación de su nombramiento el 31 de octubre de 2018. Presentó una acción de protección, y con fecha 8 de enero de 2019 el juez dictaminó a su favor, que se le restituya al mismo cargo o a uno de mejor nivel.

**Caso No. 229-19-JP.** Katherine del Rocío Ortiz, de 32 años, con cargo de libre remoción en el Ministerio de Educación, solicitó licencia para cuidar a su hija recién nacida el 6 de junio de 2018, y el 1 de agosto de 2018 fue cesada de sus funciones. Presentó acción de protección, y el 31 de octubre de 2018, la jueza ordenó el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta el término del periodo de lactancia.

---



---

**Caso No.322-19-JP.** Tanya Maribel Iglesias, de 41 años, con nombramiento provisional en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, solicitó licencia por maternidad el 15 de septiembre de 2018 y fue notificada de la terminación de su nombramiento el 26 de octubre de 2018. En razón de su derecho vulnerado presenta acción de protección, y el 2 de enero de 2019, la juez ordena que se deje sin efecto la terminación de su nombramiento, reintegrarla a su puesto, y pagar los haberes dejados de percibir hasta el término del periodo de lactancia.

De lo expuesto podemos identificar que en algunas instituciones no se ha respetado el derecho a la licencia de maternidad, lo cual ha ocasionado perjuicios a las mujeres. esto indica que, pese a contar con normativas que garantizan este derecho, sigue siendo vulnerado por falta de conocimiento e interpretación.

---

2.¿Qué impacto específico cree que deja la sentencia número 878-20-JP/24 en la práctica laboral o en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras?

**E.1.** El impacto que dejaría, es prácticamente del sector público; ya que, en las mujeres trabajadoras, aún se siguen vulnerando sus derechos por parte del empleador.

**E.2.** Uno positivo, porque si bien las normas son claras, a veces quienes las aplican no las saben interpretar de forma correcta, entonces el explicar la C.C.E en la sentencia la importancia de respetar la licencia de maternidad de las mujeres, no solo por el hecho de haber tenido un bebe, sino por el hecho mismo del parto y recuperación post parto de la mujer como ser humano, es importantísimo porque avanzamos como sociedad y nos humanizamos más.

**E.3.** Esta sentencia deja un impacto positivo ya que resalta la necesidad y la importancia de proteger a las mujeres en periodo posnatal, estableciendo un precedente claro de que la licencia de maternidad debe ser respetada íntegramente, sin

La sentencia número 878-20-JO/24 es percibida por los entrevistados como un avance positivo en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, especialmente en el sector público.

Resaltan la importancia de respetar la licencia de maternidad y establece un precedente legal.

No obstante, su impacto en el sector privado es limitado y se requieren medidas adicionales para asegurar que este derecho sea respetados de manera efectiva en todos los sectores laborales.

### **Derechos de las mujeres en el ámbito laboral**

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas en la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer y el producto (Villalobos, 2000).

En este sentido Messell (2008), manifiesta que los derechos de las trabajadoras son un componente fundamental de los principios y metas esenciales del propósito de la OIT, que busca fomentar la equidad social y el empleo productivo y adecuadamente remunerado, llevando a cabo en un entorno de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

---

	<p>importar las circunstancias del embarazo o parto. El impacto negativo es que la sentencia no se dirige explícitamente al sector privado.</p>	<p>En contraste a lo anterior, se observa la poca disposición de los empleadores a contratar mujeres. Entre los motivos esgrimidos por los empresarios para justificar su reticencia a la contratación de mano de obra femenina figura el hecho de la maternidad y los derechos de ausencia del trabajo que conlleva (Eskola, 2015, P. 321).</p>
<p>3.La sentencia 878-20-JP/24 garantiza los derechos de las mujeres trabajadoras con licencia de maternidad del sector público, ¿Qué mecanismos se utilizarían para proteger a igual medida los derechos de las mujeres trabajadoras del sector privado?</p>	<p><b>E.1.</b> El mecanismo sería de aplicación por parte del Ministerio del Trabajo, en el que esta entidad gubernamental, haga un estricto cumplimiento de la sentencia 878-20-JP/24, para que el sector privado, sea sensibilizado hacia los derechos de las mujeres embarazadas. <b>E.2.-Sensibilización</b> a los empleadores. -Difusión de los derechos laborales de las mujeres gestantes. -Mejor estación y control por parte del ente de control que es la Inspectoría del Trabajo. <b>E.3.</b> Para extender esta protección al sector privado, se debería realizar: -Inspecciones laborales -Campañas de concientización -Asesorar a las mujeres trabajadoras que enfrentan violaciones a sus derechos de maternidad.</p>	<p>Los entrevistados coinciden en que, para proteger los derechos de maternidad en el sector privado, se necesita una combinación de supervisión estatal, campañas de sensibilización, inspecciones laborales estrictas, concientización. A continuación, se definen los mecanismos: Inspección laboral es el instrumento más importante de la presencia e intervención del estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social. La importancia del proceso de sensibilización como estrategia para originar cambios actitudinales y mentales que rompan las cadenas de la uniformidad y la discriminación, involucrando a los agentes sociales para concienciar y adquirir actitudes que conlleven a la igualdad. Sensibilización a las mujeres, el empleador debe informar sobre los riesgos a los que puedan estar expuestas las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, así como sobre cualquier medida relativa a la seguridad y salud de los trabajadores, en particular, medidas que afecten a la protección del embarazo y la lactancia y deberá garantizar que reciban una adecuada formación sobre los riesgos derivados de su actividad y que puedan generar para el embarazo y la lactancia. La combinación de estos mecanismos puede asegurar una protección más efectiva y equitativa de los derechos de maternidad en el sector privado.</p>
<p>4.¿Qué recursos o programas de apoyo se ofrecen a las</p>	<p><b>E.1.</b> Desde nuestra institución se impulsan capacitaciones o programas como el médico</p>	<p>Las respuestas indican que existen algunos programas de apoyo y recursos disponibles para las mujeres trabajadoras en licencia de</p>

<p>mujeres trabajadoras durante su licencia de maternidad en el sector público y privado?</p>	<p>ocupacional en temas de ayuda psicológica frente al impacto de su niño con la mujer embarazada, en su licencia por maternidad.</p> <p><b>E.2.</b> Se podría decir que ninguno, porque no hay un ofrecimiento como tal, lo que sí, al gozar del beneficio de la seguridad social, se podría optar por coger turnos en el área de psicología.</p> <p><b>E.3.</b> El Ministerio del Trabajo ofrece orientación y apoyo legal a las trabajadoras para asegurar que se respeten sus derechos laborales.</p>	<p>maternidad, aunque no están estandarizados ni son universales. La mayoría de las trabajadoras dependen del sistema de seguridad social para obtener apoyo psicológico y el Ministerio del Trabajo ofrece apoyo legal.</p> <p>No existe en las normas legales ecuatorianas una especificación concreta sobre la obligación de capacitar a las mujeres en periodo de gestación o con la licencia de maternidad. Sin embargo, algunas normativas especifican la obligación de capacitar a las servidoras y servidores públicos para que se respeten sus derechos, así como a su integridad. Es decir, indirectamente, estas normativas obligan a las instituciones públicas y privadas a capacitar a su personal para garantizar que no se vulneren sus derechos y se asegure el derecho al bien vivir.</p> <p>La constitución de la República en el art. 234. establece que el Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.</p> <p>Será el Ministerio de Relaciones Laborales quien coordinará con las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y la Unidades de Administración del Talento Humano de la institución, la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales.</p> <p>Considerando las respuestas obtenidas, es conveniente conceptualizar los mecanismos necesarios para que las mujeres embarazadas o con licencia de maternidad conozcan los derechos que garantizan su bienestar.</p> <p>Asistencia psicológica: la intervención psicológica consiste en la aplicación de principios y técnicas psicológicos por parte de un profesional acreditado con el fin de ayudar a otras personas a comprender sus problemas, a reducir o superar estos, a prevenir la ocurrencia de los mismos y a</p>
---	---	---

<p>5.¿Cómo se manejan las denuncias de las mujeres trabajadoras con licencia de maternidad sobre posibles vulneraciones de sus derechos?</p>	<p><b>E.1.</b> En la dirección provincial del Consejo de la Judicatura de Zamora Chinchipe, manejamos el Protocolo y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, con la finalidad de que, a través de dicho instrumento, los servidores/ras y trabajadores/ras tengan el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias.</p> <p><b>E.2.</b> Muy mal, porque no hay un control eficiente por parte de la Inspectoría de Trabajo, hay mucha negligencia y vulneración de derechos en el sector privado. Por la falta de empleo y/o oportunidades laborales los empleadores pasan por encima de los derechos de las mujeres embarazadas y estas se someten a las órdenes del empleador por temor a perder su empleo.</p> <p><b>E.3.</b> En el caso de existir posibles vulneraciones, se sigue un proceso formal y estructurado. Las trabajadoras deben seguir estos pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Recolectar toda la evidencia que pueda respaldar su denuncia.</li> <li>-Llenar un formulario.</li> </ul>	<p>mejorar las capacidades personales o relaciones de las personas aun en ausencia de personas.</p> <p>La psicología durante el embarazo: el embarazo es un periodo de crisis del desarrollo psicológicos, en el que intervienen aspectos fisiológicos y dinámicos, vinculados al nivel de madurez emocional de la mujer embarazada, como: el sentido de feminidad, la presencia de conflictos no resueltos y la relación entre madre e hija.</p> <p>Apoyo legal: Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.</p>
<p>La Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Zamora Chinchipe ha establecido un protocolo para manejar denuncias de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia contra la mujer en el trabajo. Este protocolo proporciona un procedimiento adecuado para que las trabajadoras, incluidas aquellas con licencia de maternidad, puedan presentar denuncias sobre posibles vulneraciones de sus derechos, garantizando así su protección y el correcto seguimiento de sus casos.</p> <p>La segunda respuesta señala que no existe un control eficiente por parte de la Inspectoría de Trabajo. En el sector privado, hay frecuentes violaciones de derechos, agravadas por la escasez de empleo, lo que generalmente obliga a las mujeres embarazadas a aceptar condiciones laborales desfavorables por temor a perder sus trabajos.</p> <p>La tercera respuesta indica que existe un proceso formal para manejar las denuncias de mujeres trabajadoras con licencia de maternidad sobre posibles vulneraciones de sus derechos.</p> <p>Las respuestas 1 y 3 comparten un enfoque formal y estructurado para abordar las denuncias, enfatizan la existencia de procedimientos específicos, sin embargo, su eficacia dependerá de su implementación, agilidad y monitoreo de casos.</p> <p>La segunda respuesta resalta la falta de control y la vulnerabilidad de las mujeres.</p>		

---

-Debe presentar la denuncia, adjuntando los documentos de respaldo.

Una vez presentada el Ministerio del Trabajo asigna un número de seguimiento y se investiga el caso, con ello se procura la no vulneración de los derechos de las mujeres trabajadoras con licencia de maternidad.

---

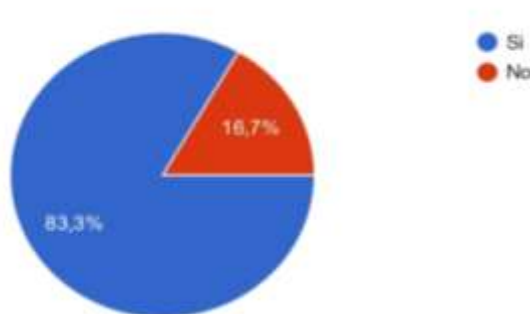
**Nota:** Elaborado por el autor.

## 6.2.Resultados de análisis de encuestas

En la presente investigación se empleó la técnica de encuesta, aplicada en la ciudad de Zamora a un total de 30 personas. La muestra incluyó trabajadores del sector público y privado, así como abogados en libre ejercicio y abogados de instituciones públicas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

**Primera pregunta:** ¿Está familiarizado con los derechos de licencia de maternidad establecidos en el Código del Trabajo?

*Gráfico 1*



**Fuente:** Personas encuestadas

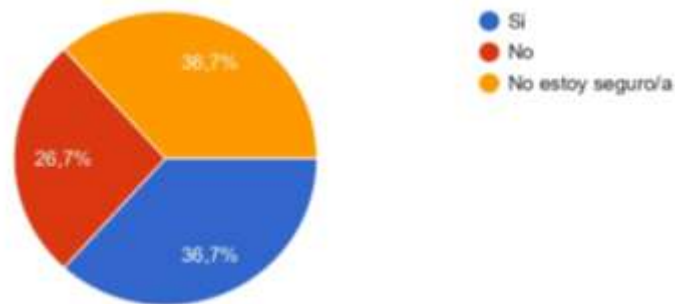
**Autor:** Kerly Quizhpe

**Interpretación:** El gráfico refleja que el 83,3% (25 personas) de los encuestados tiene conocimiento de los derechos de licencia de maternidad establecidos en el Código del Trabajo, mientras que el 16,7% (5 personas) lo desconocen.

**Análisis:** De acuerdo a los resultados se observa que la mayoría tiene conocimiento acerca de lo que establece el Código del Trabajo. Según la normativa, toda mujer trabajadora tiene derechos a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo. En caso de nacimientos múltiples, el pazo se extiende por diez días adicionales[...] (Código del Trabajo, 2005). El análisis de los resultados indica que los encuestados tienen un buen conocimiento sobre los derechos de licencia de maternidad.

**Segunda pregunta: ¿Considera que el Código del Trabajo garantiza adecuadamente los derechos de las mujeres después del parto?**

**Gráfico 2**



**Fuente:** Personas encuestadas  
**Autor:** Kerly Quizhpe

**Interpretación:** De acuerdo al gráfico, identificamos la siguiente distribución de opiniones sobre si el Código del Trabajo garantiza adecuadamente los derechos de las mujeres después del parto: el 36,7% (11 personas) consideran que el Código del Trabajo garantiza de manera adecuada los derechos de las mujeres después del parto, el otro 36,7% (11 personas) no está seguro, y el 26,7% (8 personas) consideran que la normativa no garantiza adecuadamente estos derechos.

**Análisis:** Respecto al porcentaje que considera que el Código del Trabajo garantiza adecuadamente los derechos de las mujeres, la normativa establece que:

Art. 152.- Toda mujer tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano

de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

La trabajadora, concluida la licencia o permiso de maternidad, tendrá derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Art. 153.- 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 período de doce semanas que fija el artículo anterior.

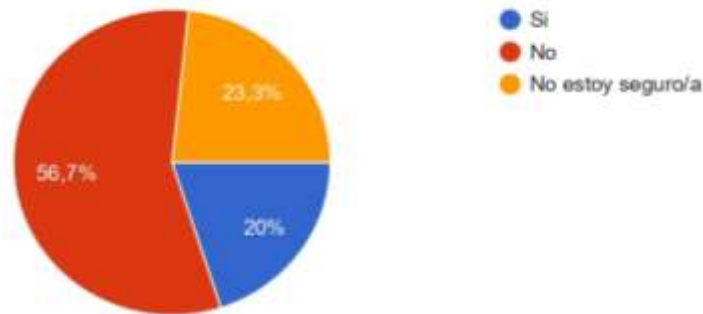
Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración complete, salvo el caso de los dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

En cuanto al porcentaje que no está seguro de si el Código del Trabajo garantiza adecuadamente los derechos de las mujeres, esto puede darse por varias razones como la falta de conocimiento o información, muchas personas pueden no estar completamente informadas sobre los derechos y protecciones que el Código del Trabajo ofrece. La falta de difusión adecuada de esta información puede generar incertidumbre.

En relación al porcentaje que considera que el Código del Trabajo no garantiza los derechos de las mujeres después del parto, esto se debe a que su efectividad depende en gran medida de la ejecución y cumplimiento por parte de las entidades estatales. En muchos casos, las entidades no cumplen adecuadamente las disposiciones establecidas, lo que deja a las mujeres sin protección.

**Tercera pregunta: ¿Cree que la duración de la licencia de maternidad establecida en el Código del Trabajo es suficiente para satisfacer las necesidades de las mujeres trabajadoras?**

*Gráfico 3*



**Fuente:** Personas encuestadas  
**Autor:** Kerly Quizhpe

**Interpretación:** Los resultados muestran que el 56,7% (17 personas) de los encuestados considera que duración de la licencia de maternidad establecida en el Código del Trabajo no es suficiente, el 23,3% (7 personas) no están seguras, y el 20% (6 personas) creen que sí es suficiente.

**Análisis:** La duración de la licencia de maternidad es un tema crucial en el ámbito laboral, ya que engloba la salud de la madre y del recién nacido, así como también la economía familiar.

Respecto a la respuesta de la mayoría de los encuestados, es relevante citar lo establecido por la normativa internacional OIT, el artículo 4, numeral 1 manifiesta que toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta al parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas (Convenio N° 183 de la OIT, 2000).

La licencia de maternidad de acuerdo a la OIT es de catorce semanas, mucho más extensa que la del Código del Trabajo, con esto se verifica que el periodo que establece el código del Trabajo no garantiza adecuadamente este derecho.

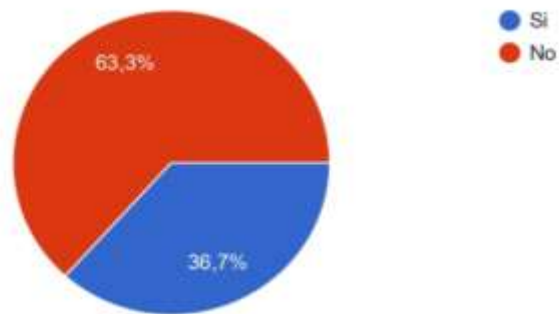
Respecto al porcentaje que no están seguros, esta indecisión puede atribuirse a la falta de información completa.



Como es evidente hay un mínimo de personas que consideran que la licencia de maternidad establecida por el Código del Trabajo es suficiente, esto se puede atribuir a experiencias positivas durante esta licencia es por ello que se inclinan a considerar que el periodo es adecuado.

**Pregunta cuatro: ¿Usted cree que el Código del Trabajo es explícito y eficaz en lo relacionado con la licencia por maternidad?**

**Gráfico 4**



**Fuente:** Personas encuestadas

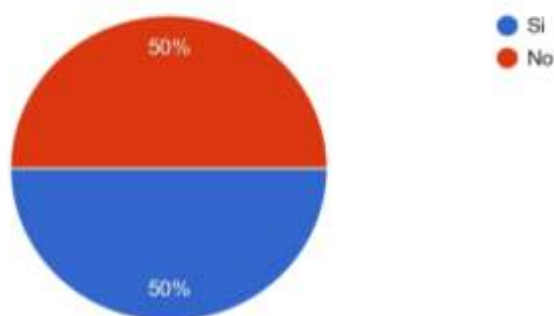
**Autor:** Kerly Quizhpe

**Interpretación:** Los resultados indican que el 63,3% (19 personas) considera que el Código del Trabajo no es suficiente claro y eficaz, mientras que el 36,7% (11 personas) considera que sí lo es.

**Análisis:** Los resultados reflejan una preocupación sobre la claridad y eficacia del Código del Trabajo en lo que respecta a la licencia de maternidad en Ecuador. Según Bonilla, en su análisis del derecho comparado sobre la licencia de maternidad, concluye que el tiempo de licencia por maternidad es reducido (12 semanas) en comparación con otras legislaciones internacionales (14 semanas). Esta diferencia resalta la necesidad de considerar una posible regulación que amplíe la licencia materna en la normativa legal para asegurar una protección efectiva de los derechos de las mujeres trabajadoras (Bonilla J. L., 2021).

**Pregunta cinco: ¿Tiene conocimiento sobre el impacto de la sentencia número 878-20-JP/24 en los derechos de las mujeres con licencia de maternidad?**

*Gráfico 5*



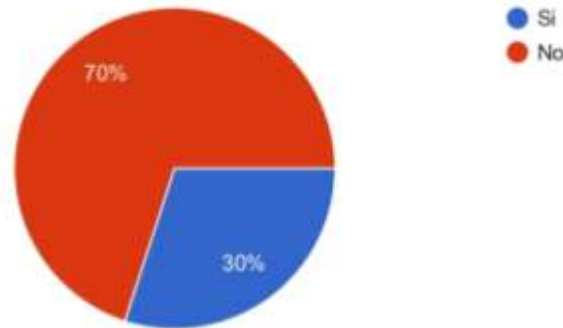
**Fuente:** Personas encuestadas  
**Autor:** Kerly Quizhpe

**Interpretación:** Los resultados muestran que el 50% (15 personas) de los encuestados mencionan que tienen conocimiento de la sentencia 878-20-JP/24, mientras que el otro 50% (15 personas) indican que no están informados.

**Análisis:** Según los resultados de la encuesta, existe una división equitativa en cuanto al conocimiento de la sentencia y el otro 50% desconocen. Esto puede traducirse en una falta de planificación en la comunicación por parte de las entidades empleadoras. La planificación es fundamental dentro de la comunicación institucional. Para lograr una buena planificación, las entidades deben seguir estrategias que garanticen una difusión efectiva de información crucial, como la relacionada con los derechos de las mujeres con licencia de maternidad. Prado, Pérez & Jaldín (2015) destacan que una buena planificación en la comunicación es esencial para asegurar que la información llegue adecuadamente a todos los miembros de una institución (P. 37).

**Pregunta seis: ¿Considera que la sentencia número 878-20-JP/24 proporciona protección a los derechos de las mujeres trabajadoras del sector privado?**

*Gráfico 6*



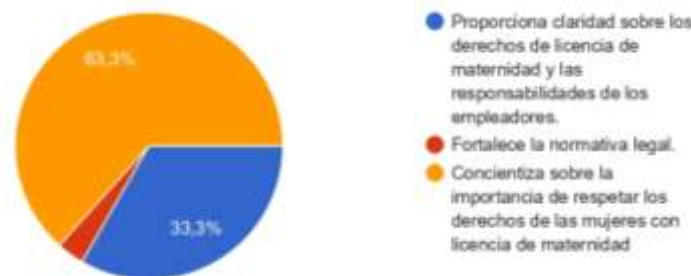
**Fuente:** Personas encuestadas  
**Autor:** Kerly Quizhpe

**Interpretación:** Los resultados indican que el 70% (21 personas) de los encuestados consideran que la sentencia 878-20-JP/24 no proporciona protección adecuada a los derechos de las mujeres trabajadoras del sector privado, mientras que el 30% (9 personas) consideran que sí.

**Análisis:** La mayoría de los encuestados señalan que la sentencia 878-20-JP/24 no proporciona protección adecuada. Esta situación puede interpretarse de esta manera debido a que la sentencia se basa en el caso de una trabajadora pública y ordena su difusión de manera obligatoria en las instituciones públicas.

**Pregunta siete: ¿De qué manera cree usted que la sentencia número 878-20-JP/24 contribuye a evitar la vulneración de los derechos de las mujeres con licencia de maternidad?**

*Gráfico 7*



**Fuente:** Personas encuestadas  
**Autor:** Kerly Quizhpe

**Interpretación:** Los datos muestran que el 63,3% (19 personas) de los encuestados creen que la sentencia 878-20-JP/24 concientiza sobre la importancia de respetar los derechos de las mujeres con licencia de maternidad, el 33,3% (10 personas) manifiestan que la sentencia proporciona claridad sobre los derechos de licencia de maternidad y las responsabilidades de los empleadores, mientras que solo el 3,3% (1 persona) cree que fortalece la normativa legal.

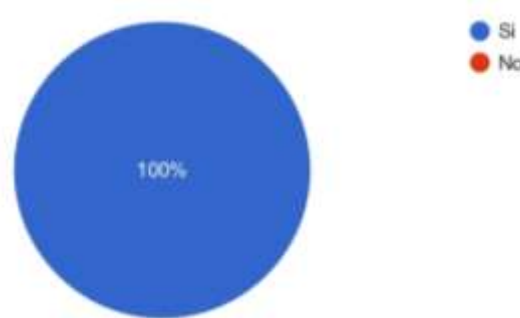
**Análisis:** De acuerdo con la opinión de la mayoría de los encuestados, quienes consideran que la sentencia 878-20-JP/24 concientiza sobre la importancia de respetar los derechos de las mujeres con licencia de maternidad, esta percepción se debe a que la sentencia actúa como un precedente significativo al enfatizar la importancia de respetar el período de licencia que las normativas nacionales e internacionales otorgan a las mujeres.

El porcentaje de encuestados que manifiestan que la sentencia proporciona claridad sobre los derechos de licencia de maternidad y las responsabilidades de los empleadores se debe a que la sentencia es explícita en cuanto a la licencia de maternidad. La sentencia subraya que la licencia no solo tiene el propósito de cuidar al recién nacido, sino también de permitir la recuperación física y emocional de la madre, estableciendo que este periodo no puede ser suspendido bajo ninguna circunstancia.

Respecto al mínimo porcentaje de encuestados que considera que la sentencia fortalece la normativa legal, esta percepción se explica porque toda sentencia emitida por la Corte Constitucional es de ejecución obligatoria, lo que refuerza la obligatoriedad y el cumplimiento de las disposiciones legales existentes. La Constitución del Ecuador (2008), en su artículo 440, establece que las sentencias y los autos de la Corte Constitucional tendrán el carácter de definitivos e inapelables (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

**Pregunta ocho: ¿Usted considera que el desconocimiento de los derechos de las mujeres con licencia de maternidad, influye en que estos sean vulnerados?**

**Gráfico 8**



**Fuente:** Personas encuestadas  
**Autor:** Kerly Quizhpe

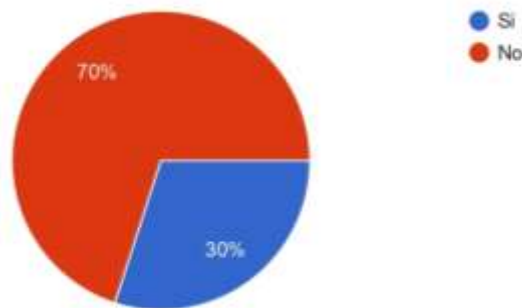
**Interpretación:** La imagen evidencia que el 100% (30 personas) de los encuestados están de acuerdo en que es esencial mejorar la conciencia y el entendimiento de los derechos de las mujeres durante su licencia de maternidad.

**Análisis:** Destaca la importancia del conocimiento como un factor clave en la protección de los derechos de las mujeres con licencia de maternidad. La falta de conocimiento es uno de los principales obstáculos al diseño efectivo de intervenciones públicas (Galiani, 2006), sin un adecuado entendimiento de la situación y las necesidades específicas, es difícil crear políticas que verdaderamente resuelvan los problemas y protejan los derechos de las mujeres.

Este factor se asemeja a lo ocurrido en el caso de la sentencia 878-20-JP/24, donde el Consejo de la Judicatura desconocía los fines de la licencia de maternidad y enfatizaba que era únicamente para el cuidado del recién nacido. Esta falta de comprensión de los derechos relacionados con la licencia de maternidad condujo a una interpretación errónea de los mismos y a una vulneración de los derechos de la accionante. Por lo tanto, mejorar el conocimiento y la comprensión de estos derechos es fundamental para garantizar su protección efectiva.

**Pregunta nueve: ¿En el lugar que usted trabaja se han desarrollado capacitaciones o se ha informado sobre los derechos de licencia de maternidad?**

*Gráfico 9*



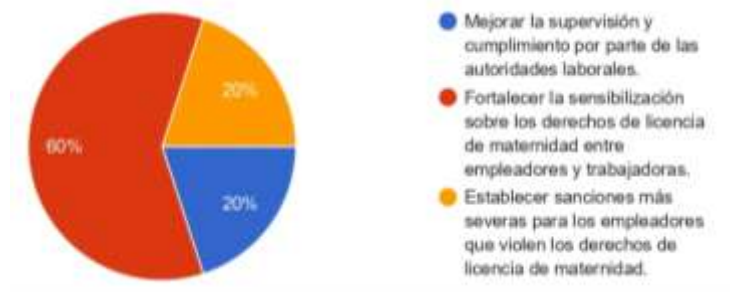
**Fuente:** Personas encuestadas  
**Autor:** Kerly Quizhpe

**Interpretación:** Los resultados de la encuesta muestran que el 70% (21 personas) de los encuestados afirman que en su lugar de trabajo no se han desarrollado capacitaciones ni se ha proporcionado información sobre los derechos de licencia de maternidad. En contraste, el 30% (9 personas) indican que sí han recibido capacitaciones o información sobre estos derechos.

**Análisis:** Como se evidencia la mayoría de los encuestados manifiestan la usencia de capacitaciones y falta de información sobre los derechos de licencia de maternidad en sus lugares de trabajo. Esta falta de información y capacitación puede llevar a una vulneración de los derechos de las mujeres trabajadoras. Esta situación coincide con la declaración del Ministerio del Trabajo, Patricio Donoso, quien afirmó el 12 de junio de 2023 que “la capacitación es primordial para que las mujeres tengan más oportunidades de empleo, de emprendimiento e independencia financiera...” (Ministerio del Trabajo, 2023).

**Pregunta diez: ¿Qué acciones considera que podrían implementarse para asegurar que los derechos de licencia de maternidad se apliquen de manera efectiva tanto en el sector público como privado?**

**Gráfico 10**



**Fuente:** Personas encuestadas

**Autor:** Kerly Quizhpe

**Interpretación:** El 60% (18 personas) consideran que, para asegurar que los derechos de licencia de maternidad se apliquen de manera efectiva tanto en el sector público como privado, es necesario fortalecer la sensibilización sobre estos derechos entre empleadores y trabajadoras. El 20% (6 personas) consideran que se debería mejorar la supervisión y cumplimiento por parte de las autoridades laborales, mientras que el otro 20% (6 personas) manifiesta que se debe establecer sanciones más severas para los empleadores que violen los derechos de la licencia de maternidad.

**Análisis:** En referencia al porcentaje mayoritario que indican que es necesario fortalecer la sensibilización sobre derechos de licencia de maternidad, es fundamental destacar que esta perspectiva sugiere que muchas violaciones ocurren debido a la falta de conocimiento y conciencia tanto de los empleadores como de las trabajadoras. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) respalda esta visión, recomendando introducir medidas de acción positiva, programas de tutorías y supervisión en favor de las mujeres (Oficina Internacional del Trabajo, 2008, pág. 174).

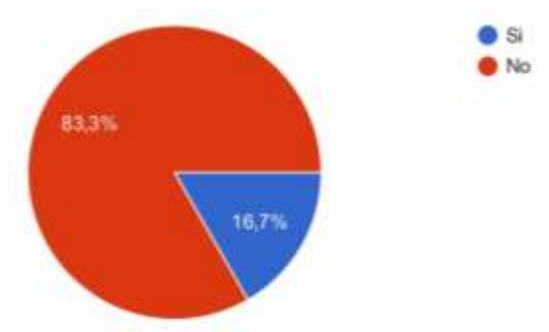
Con referencia al 20% de los encuestados que sugieren que se necesita una mejor supervisión y cumplimiento de las leyes por parte de las autoridades laborales. Esto evidencia una falta de inspección. Según Saco y Campos (2013) la inspección se define, como:

Aquella actividad, función o potestad para identificar actuaciones que habilitarán a las administraciones públicas a llevar a cabo funciones de comprobación o constatación del cumplimiento de las normas previstas en el ordenamiento. Precisamente, la razón de ser el ejercicio de esta función radica en el cumplimiento de la legalidad, vale decir, busca garantizar el cumplimiento de las normas reguladoras (pg.452).

El otro 20% de los encuestados creen que imponer sanciones más severas a los empleadores es una medida necesaria. Las sanciones pueden disuadir en la reducción de la incidencia de violación de derechos. Sikkink (2011) Los juicios por violaciones a los derechos humanos realizados después de iniciadas las transiciones a la democracia condujeron a mejoras en la protección de los derechos humanos (Sikkink, 2011, pág. 41).

**Pregunta once: ¿Considera que se ha emitido suficiente jurisprudencia que proteja a la mujer trabajadora del sector privado en sus derechos laborales en lo referente a la licencia por maternidad?**

*Gráfico 11*



**Fuente:** Personas encuestadas  
**Autor:** Kerly Quizhpe

### **Interpretación**

Los resultados evidencian que el 83,3% (25 personas) consideran que no se ha emitido suficiente jurisprudencia que proteja a la mujer trabajadora del sector privado en sus derechos laborales referentes a la licencia por maternidad. Por otro lado, el 16,7% (5 personas) consideran que sí se ha emitido suficiente jurisprudencia.

### **Análisis**

La mayoría de los encuestados señalan que no se ha emitido suficiente jurisprudencia. Esta percepción puede estar fundamentada en la evidencia de vulneración de los derechos de las mujeres durante el periodo de maternidad. La insuficiencia en la jurisprudencia se relaciona con la práctica común en el sector privado de priorizar la productividad sobre la protección de los derechos laborales de las trabajadoras en periodo de maternidad.



En la gran mayoría de empresas o instituciones del sector privado generalmente ganan acorde a su rol de negocio el mismo que para que funciones debe tener una constancia, siendo el periodo de gestación y de lactancia un eslabón para que la rutina se mantenga. Siendo esto una de las principales causas de vulneración a los derechos según el punto de vista económico para dichas empresas. En donde es más fácil reemplazar ese cargo por una persona que para ellos logre ser más productiva (Negrete, 2023, pág. 9).

La cita de Negrete (2023) respalda la opinión, destacando que las empresas a menudo optan por reemplazar a las trabajadoras en licencia de maternidad para mantener la productividad.

## 7. Discusión

Esta sección tiene como objetivo exponer y describir los datos obtenidos en la investigación, para posteriormente interpretar y contrastar con la teoría, el estado de la cuestión y la propia investigación (Universidad Nacional de Loja, 2022), por lo cual se procede a realizarla en la siguiente manera:

### 7.1. Contrasta los resultados con estudios previos

#### 7.1.1. *Insuficiencia en el tiempo de licencia por maternidad en el Ecuador*

La licencia de maternidad es un derecho fundamental que protege a las madres trabajadoras durante y después del embarazo, permitiéndoles recuperarse y establecer un vínculo con su bebe. El Ecuador a través del Código del Trabajo (2005) establece que las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad de doce semanas (art.152), lo cual representa una protección de los derechos laborales. Sin embargo, persiste la necesidad de investigar si este tiempo es el adecuado para garantizar los derechos de las trabajadoras.

De acuerdo al resultado de las encuestas realizadas, se pudo evidenciar que la mayoría de las personas consideran que las doce semanas no es un tiempo suficiente para la recuperación de la madre. Este resultado es crucial ya que resalta una percepción general de insuficiencia en la duración de la licencia, lo cual puede influir en la salud y el bienestar de las madres trabajadoras. Por ello es relevante citar lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la recomendación 191 que establece que se debería procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio 183, a dieciocho semanas, por lo menos.

De lo mencionado se observa que el tiempo de la licencia de maternidad que otorga el Ecuador está por debajo de la normativa internacional como es la OIT, esto subraya que no cumple con lo emanado, además refleja la discrepancia entre lo establecido en el sistema nacional con las recomendaciones globales. Esto ha dado pie para que surja la necesidad de analizar la licencia de maternidad en el Estado ecuatoriano y si se enmarca como país garantista de los derechos de las mujeres trabajadoras.

Sarabia (2021), posterior al haber realizado un estudio sobre la normativa que rige en el Ecuador manifiesta que la licencia de maternidad de 12 semanas contemplada en el art.152 del Código del Trabajo inobserva las consideraciones de la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) (p.26), este estudio reafirma que la licencia de maternidad ecuatoriana no es lo suficientemente garantista en los derechos de las mujeres dentro del sistema laboral.

En concordancia, el artículo publicado por la revista Conrado (2023) referente a la licencia de maternidad concluye que, dentro del marco normativo actual, la regulación en Ecuador no garantiza eficazmente los derechos de las mujeres trabajadoras. A pesar de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que establece un periodo mínimo de 14 semanas (p.194). este artículo complementa la observación anterior al señalar que la legislación del Ecuador no cumple con las recomendaciones de la OIT. Se determina que la duración de la licencia de maternidad en Ecuador, fijada en 12 semanas, es insuficiente frente a las recomendaciones internacionales. Del mismo modo los resultados de las encuestas y estudios previos subrayan una percepción generalizada de insuficiencia en la protección de los derechos de las madres trabajadoras.

#### ***7.1.2. Sentencia 878-20-JP/24 y la incidencia en Código del Trabajo***

La sentencia 878-20-JP/24 destaca algunos puntos relevantes que perjudicaron a una mujer en periodo de maternidad. La forma de actuar de la institución, en este caso, el Consejo de la Judicatura, como entidad empleadora, no fue lo más prudente. Esto debido a que no hubo una interpretación adecuada de las normativas existentes ni de su aplicación.

El Código del Trabajo establece que “toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia de remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo...”. Sin embargo, en este caso se pone de manifiesto la ausencia de una normativa clara que establezca que la licencia de maternidad debe prevalecer independientemente de las circunstancias, como fue en este caso el fallecimiento del recién nacido. La entidad contratante consideró erróneamente que no había necesidad ni justificación para que la jueza Lilian Enríquez continuara haciendo uso de su licencia de maternidad, lo que resultó en una vulneración de su derecho.

La sentencia recalca la necesidad de interpretar de manera adecuada tanto normativa nacional como los instrumentos internacionales, especialmente en ausencia de ley expresa. Debe prevalecer aquella normativa que mejor respalde y garantice los derechos de las personas, en particular de aquellas que requieran de protección prioritaria. En este sentido, el Código del Trabajo sigue careciendo de claridad, ya que no hace referencia al cuidado que necesita la madre después del parto, tanto en su recuperación psicológica como física. Se omite el derecho de la

mujer a recibir el cuidado necesario y a disfrutar de la plena gama de derechos que posee como sujeto de derechos. Esta falta de claridad en la protección de estos derechos refleja una omisión notable en el respaldo de las trabajadoras, lo que subraya la importancia de ley expresa y su adecuada interpretación.

El Código del Trabajo, aunque establece derechos para las trabajadoras, como la licencia de maternidad, revela deficiencias en su aplicación e interpretación. La sentencia 878-20-JP/24 ha evidenciado la necesidad de actualizar y aclarar la normativa relacionada con la licencia de maternidad. En particular, es esencial que se incluya una disposición que garantice la continuidad de la licencia de maternidad en situaciones excepcionales, como el fallecimiento del recién nacido, asegurando que se respete el derecho de la mujer a recibir el apoyo necesario durante su recuperación. Además, el Código debe abordar la importancia del cuidado psicológico y físico para las madres, teniendo en cuenta las realidades complejas que enfrentan las trabajadoras, con el fin de asegurar sus derechos.

## **7.2. Calidad de la metodología**

La aplicación del método descriptivo en esta investigación ha sido fundamental para proporcionar una visión objetiva y detallada del marco normativo que regula la licencia de maternidad en Ecuador. Este enfoque ha permitido identificar y describir con precisión las disposiciones legales existentes en la Constitución de 2008, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, y la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Al realizar la descripción detallada de estas normativas, se ha podido demostrar cómo el Ecuador garantiza los derechos de las trabajadoras embarazadas tanto en el sector público como en el privado, lo que fortalece la validez y la relevancia de los hallazgos de esta investigación.

El método deductivo, por otro lado, ha permitido establecer una conexión lógica entre los principios generales establecidos en la Organización Internacional del Trabajo OIT y la normativa ecuatoriana. El método analítico ha facilitado un análisis de cada normativa, permitiendo desglosar sus elementos constitutivos. Además, la aplicación de encuestas y entrevistas permitió recolectar datos importantes y relevantes para responder a los objetivos planteados al inicio de la

investigación. La combinación de estos métodos ha permitido una comprensión integral y fundamentada del marco jurídico doctrinario.

El análisis de la sentencia 878-20-JP/24 permitió desarrollar lo contenido en el tema de estudio, de tal manera que se pudo tener la información requerida. Una de las desventajas en la elaboración de la investigación y en no profundizar más el tema de la licencia de maternidad ha sido el corto tiempo disponible para la aplicación de la metodología. Sin embargo, los métodos aplicados han proporcionado una base sólida para entender la situación actual.

### **7.3.Respuesta a las preguntas de investigación**

Luego de haber desarrollado la presente investigación, se ha conseguido analizar la información y los resultados obtenidos mediante las metodologías de investigación utilizadas, tales como la lectura, las encuestas y las entrevistas. Esto ha facilitado responder a las interrogantes planteadas y alcanzar los objetivos establecidos en este estudio.

#### ***7.3.1. Pregunta general***

**¿Cuál es el marco jurídico doctrinario de la normativa que regula la licencia de maternidad de las trabajadoras en el Ecuador?**

Tras la revisión de la normativa ecuatoriana que protege y regulan los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, centrándonos específicamente en la licencia de maternidad, se observa que Ecuador garantiza este derecho desde la norma suprema, la Constitución de la República del Ecuador de 2008. En su artículo 332 establece que el Estado se compromete a asegurar el respeto a los derechos reproductivos de los trabajadores, eliminando los riesgos laborales que puedan afectar la salud reproductiva, y garantizando el acceso y la estabilidad en el empleo sin restricciones relacionadas con el embarazo o el número de hijos, así como los derechos de maternidad.

La protección de la mujer gestante comienza con la Constitución 2008, donde de manera clara se responsabiliza de garantizar el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, así como también eliminar posibles riesgos que afecten a la salud reproductiva. Además, asegura que el acceso al empleo no este restringido por cuestiones de embarazo o número de hijos, de esta manera garantiza un acceso equitativo de todas, y respalda los derechos que tiene la mujer gestante.

Se identificó que existen otras normativas que se encargan de respaldar y asegurar los derechos de las mujeres trabajadoras mencionados en la Constitución cuando las trabajadoras del sector privado están en estado de gestación o cuentan con licencia por maternidad. Entre estas normativas se encuentra el Código del Trabajo que hace referencia al tiempo de duración de la licencia de maternidad en el artículo 152 establece “Toda mujer tiene derecho a la licencia de con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hijo o hija” en este lapso se espera que la madre se recupere tanto física y emocionalmente al tiempo que fortalece el vínculo con el recién nacido. En el caso de existir nacimientos múltiples el plazo de la licencia se extiende por diez días adicionales. La ausencia de la trabajadora podrá ser justificada con la presentación de un certificado médico del IESS o de otro profesional, señalando la fecha probable o efectiva del parto.

Otras de las normativas que garantizan los derechos de las mujeres durante el periodo de maternidad es la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), dirigida a las servidoras del sector público. En su artículo 27, se establece que “toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple, el plazo se extenderá por diez días adicionales”. Al igual que en el Código del Trabajo, la ausencia se justificará mediante un certificado médico otorgado por el IESS o a su vez por un profesional de los centros de salud pública, en el cual debe constar la fecha tentativa del parto o la fecha en que este ocurrió. Estas dos normas vigentes son similares en cuanto al tiempo que debe durar la licencia de maternidad.

La Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, a través de la lectura realizada se ha observado que en el artículo 2 tiene como objetivo cubrir los gastos relacionados con medicinas, insumos, y exámenes necesarios para la atención de recién nacidos, niños menores de cinco años y mujeres embarazadas. Esta ley asegura la atención prenatal, tratamiento de enfermedades de transmisión sexual, atención del parto y emergencias obstétricas. Por ello se considera que esta ley es un paso significativo ya que va dirigida a precautelar la salud materna e infantil en Ecuador.

Por último, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) en su artículo 12, refuerza los derechos señalados en la Constitución de 2008 y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Garantiza a las personas con capacidad de gestación derechos como la prohibición del despido, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, entre otros factores destinados a prevenir la vulneración de los derechos de las mujeres durante el

periodo de maternidad. Esta ley fortalece la normativa legal proporcionando una base sólida para la protección de los derechos laborales de las mujeres en periodo de maternidad en Ecuador. La correcta aplicación será esencial para asegurar que estos derechos se respeten y se apliquen en todas las áreas de trabajo.

La Constitución de 2008 establece una normativa sólida en la protección de los derechos reproductivos y laborales, el cual se complementa con la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, que garantiza atención médica para mujeres embarazadas y recién nacidos. Con la implementación de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano promulgada en 2023, se amplían los derechos, incluyendo la prohibición del despido durante el periodo de maternidad y garantiza permisos adicionales. En conjunto, todo el marco legal está dirigido a proteger y velar por el bienestar del recién nacido y de la madre, siendo su implementación efectiva primordial para asegurar que estos derechos se respeten y apliquen en todas las áreas de trabajo.

En definitiva, se determinó que el marco jurídico doctrinario existente en el Ecuador ofrece a las mujeres trabajadoras una protección integral, para que sus derechos sean respetados en todos los ámbitos laborales. Las normativas como el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público otorgan 12 semanas de licencia de maternidad remunerada, tiempo para que la madre se recupere y establezca un vínculo con su hijo. Esto evidencia el esfuerzo para equilibrar las necesidades de las mujeres trabajadoras gestantes con las demandas del mercado laboral. Aunque este periodo es significativo, hace falta que el Estado ecuatoriano refleje en la normativa, lo recomendado por la Organización Internacional del Trabajo a través de los Convenios y Recomendados.

### ***7.3.2. Pregunta específica 1***

La pregunta da respuesta al primer objetivo planteado, a través de la siguiente interrogante: Identifique la regulación laboral de la licencia por maternidad en el sector público y privado en Ecuador

En el marco teórico se evidenció, con la lectura de la normativa y el estudio previo de Bonilla (2021), que en Ecuador la regulación laboral se encuentra dividida en dos normativas principales: la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo (CT). La LOSEP regula al sector público, mientras que el Código del Trabajo se encarga del sector privado.

Ambas normativas intervienen directamente en todo lo concerniente a derechos y obligaciones de las partes involucradas, tanto empleadores como trabajadores, de acuerdo a su respectivo sector.

Conociendo las normativas aplicables para cada sector específico y, como se había mencionado en la pregunta general, ambas normas tienen estipuladas en sus articulados los derechos que tienen las mujeres durante el periodo de maternidad. Por ello, se va a realizar una breve revisión de estos aspectos ya identificados anteriormente.

La ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 2, establece que el propósito es brindar a los servidores públicos la ayuda necesaria para su desarrollo personal y técnico, con el fin de mejorar permanentemente la eficacia, calidad y productividad en las instituciones del Estado. Respecto a la licencia de maternidad, en su artículo 27 se establece un periodo de licencia de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo, y en el caso de nacimientos múltiples, se extiende el plazo por diez días adicionales. La ausencia de la madre al trabajo podrá ser justificada con la presentación del certificado médico otorgado por el IESS u otro profesional de los centros de salud pública, donde deberá constar la fecha probable o la fecha en que se produjo el parto.

El Código del Trabajo es la norma que regula las relaciones entre empleadores y empleados del sector privado, en el artículo 5 hace referencia que se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, es decir se ocupa de los contratos laborales, remuneraciones y los beneficios que deben cumplir las partes jefe-obrero. En cuanto a la licencia de maternidad que otorga este Código se encuentra en el artículo 152, donde expresa que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de doce semanas por el nacimiento de su hijo, extendiéndose diez días adicionales en caso de nacimientos múltiples. La ausencia de la trabajadora podrá ser justificada con la presentación de un certificado médico del IESS o de otro profesional, señalando la fecha probable o efectiva del parto.

Comprender el propósito de cada norma, en la práctica permite a las trabajadoras y empleadores cumplir con sus obligaciones y derechos de manera efectiva. La correcta aplicación de estas normativas además de beneficiar a las trabajadoras en lo concerniente a su bienestar y estabilidad durante el embarazo y el posparto, también contribuye a la igualdad de condiciones laborales entre los sectores del mercado laboral del Ecuador.



### **7.3.3. Pregunta específica 2**

En base a la siguiente interrogante se dio respuesta al segundo objetivo de la investigación ¿Cuáles son los efectos de la sentencia 878-20-JP/24 en el sector laboral público y privado?

La sentencia 878-20-JP/24 del 11 de enero de 2024 emitida por la Corte Constitucional de Ecuador, representa un fallo significativo que aborda la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras durante el periodo de maternidad. Aunque la sentencia surgió de un caso específico en el sector público, se repercusión se extiende al ámbito privado. Este análisis examina los principales impactos que esta sentencia puede tener en las empresas privadas y públicas con respecto a sus empleadas.

Se pudo establecer una respuesta al segundo objetivo mediante la aplicación de entrevistas, específicamente la pregunta dos, que fue planteada de la siguiente manera ¿Qué impacto específico cree que deja la sentencia número 878-20-JP/24 en la práctica laboral o en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras?

La primera respuesta obtenida manifiesta que el impacto se percibe prácticamente en el cumplimiento dentro del sector público (Entrevista con Jefe de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, 2024).

La segunda respuesta indica que la sentencia deja un impacto positivo, porque si bien las normas son claras, a veces quienes las aplican no las saben interpretar de forma correcta. La explicación de la Corte Constitucional sobre la importancia de respetar la licencia de maternidad, no solo por el hecho de haber tenido un bebé, sino también por la recuperación postparto, ayuda a avanzar como sociedad y a humanizar las prácticas laborales (Entrevista con Abogada de la Defensoría del Pueblo, 2024).

La tercera entrevistada también indica que la sentencia deja un impacto positivo, resaltando la necesidad y la importancia de proteger a las mujeres en periodo posnatal y estableciendo un precedente claro de que la licencia debe ser respetada íntegramente, independientemente de las circunstancias del embarazo o parto. Sin embargo, señala un impacto negativo en el hecho de que la sentencia no se dirige al sector privado (Entrevista con la Directora del Ministerio del Trabajo, 2024).

La información recolectada a través de entrevistas muestra una percepción variada sobre el impacto de la sentencia en el sector privado y público. Los entrevistados consideran la sentencia 878-20-JP/24 como un avance positivo en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras en el sector público, destacando la importancia de respetar la licencia de maternidad y estableciendo un precedente legal. No obstante, en el sector privado, su impacto se percibe como limitado, y se requieren medidas adicionales para garantizar que estos derechos se respeten efectivamente en todos los sectores laborales.

También ayuda a dar respuesta la pregunta seis de la encuesta realizada la misma que en función de ver las perspectivas de las personas sobre que proporciona dicha sentencia en el sector privado, la pregunta se planteó de la siguiente manera ¿Considera que la sentencia número 878-20-JP/24 proporciona protección a los derechos de las mujeres trabajadoras del sector privado? De manera similar, la mayoría de las personas encuestadas indican que la sentencia no proporciona una protección adecuada a los derechos de las mujeres trabajadoras del sector privado. Esta percepción puede darse porque la Corte Constitucional, en su decisión, expresó la necesidad de difundir de manera obligatoria la Sentencia 878-20-JP/24 en todos los portales web de las instituciones públicas del Estado ecuatoriano, lo que sugiere una falta de difusión y aplicación en el sector privado.

#### ***7.3.4. Pregunta específica 3***

¿Qué medidas correctivas se pueden proponer para erradicar las condiciones de desigualdad entre mujeres trabajadoras y servidoras públicas?

El presente trabajo investigativo responde al tercer objetivo específico, basado en las entrevistas y encuestas realizadas, centrado en el análisis de la sentencia 878-20-JP/24. La pregunta se planteó de la siguiente manera: “La sentencia 878-20-JP/24 garantiza los derechos de las mujeres trabajadoras con licencia de maternidad del sector público ¿Qué mecanismos se utilizarían para proteger a igual medida los derechos de las mujeres del sector privado?”

La primera respuesta destaca la necesidad de sensibilizar al sector privado sobre los derechos de las mujeres embarazadas, señalando que el Ministerio del Trabajo es la entidad responsable de dar cumplimiento estricto a la sentencia 878-20-JP/24 (Entrevista Talento Humano del Consejo de la Judicatura de Zamora, 2024). La respuesta señala que la sensibilización es crucial para establecer un estándar uniforme de protección en todos los sectores y resalta que sin la

intervención de la entidad responsable es posible que persistan diferencias significativas en el tratamiento de las trabajadoras, lo que refuerza la desigualdad existente.

La segunda respuesta señala que se debe sensibilizar a los empleadores sobre los derechos laborales de las mujeres gestantes. Esto incluye una mayor difusión de dichos derechos y un control más estricto por parte del ente de control, que es la Inspectoría del Trabajo (Entrevista Abogada de Defensoría del Pueblo de Zamora, 2024). Un control más riguroso por parte de la Inspectoría del Trabajo puede ser una herramienta eficaz para el cumplimiento de la sentencia y las normativas, promoviendo una cultura de respeto hacia los derechos de las trabajadoras.

La tercera respuesta indica que, para extender esta protección al sector privado, se deberían implementar acciones como realizar inspecciones laborales, desarrollar campañas de concientización y asesorar a las mujeres trabajadoras que enfrentan violaciones a sus derechos de maternidad (Entrevista a Directora del Ministerio del Trabajo de Zamora, 2024). Las medidas correctivas propuestas, como las inspecciones y campañas de concientización, se perciben como medidas prácticas y efectivas para abordar las desigualdades en el sector privado y el ofrecer asesoría a las mujeres trabajadoras, es una estrategia importante para empoderarlas y asegurar que reciban el apoyo necesario para defender sus derechos. En conjunto, estas medidas pueden contribuir a crear un entorno laboral más equitativo y justo.

Los entrevistados coinciden en que para proteger los derechos de maternidad en el sector privado con el mismo rigor que en el sector público, se necesita una combinación de supervisión estatal, campañas de sensibilización, inspecciones laborales estrictas y concientización.

La pregunta que se planteó en la encuesta y que contribuye a dar respuesta al objetivo propuesto es ¿Qué acciones considera que podría implementarse para asegurar que los derechos de la licencia de maternidad se apliquen de manera efectiva tanto en el sector público como privado? De la opción múltiple la mayoría de encuestados consideró que es necesario fortalecer la sensibilización sobre los derechos de licencia de maternidad entre empleadores y trabajadoras. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) respalda esta visión, recomendando introducir medidas de acción positiva, programas de tutorías y supervisión en favor de las mujeres (Oficina Internacional del Trabajo, 2008, pág. 174).

La investigación revela un consenso claro sobre las medidas correctivas necesarias para erradicar la desigualdad entre mujeres trabajadoras del sector público, particularmente en relación con la aplicación de la sentencia 878-20-JP/24 en el sector privado. Las respuestas obtenidas mediante entrevistas y encuestas sugieren que, para garantizar una protección equitativa de los derechos de maternidad, es crucial implementar una serie de mecanismos integrales. En primer lugar, se destaca la importancia de sensibilizar al sector privado sobre los derechos de las mujeres en periodo de maternidad, resaltando que la intervención de Ministerio del Trabajo puede ayudar a prevenir la perpetuación de desigualdades.

En segundo lugar, se subraya la necesidad de una mayor difusión de los derechos laborales y un control riguroso por parte del Inspector del Trabajo. Esta acción es esencial para asegurar que las normativas se cumplan de forma adecuada y fomentar una cultura de respeto hacia los derechos de las trabajadoras. En definitiva, las medidas propuestas como el realizar inspecciones laborales, el desarrollar campañas de concientización y el asesorar a las mujeres trabajadoras, son vistas como prácticas efectivas para abordar las desigualdades, de manera que si se aplican de forma efectiva ayudarían a asegurar los derechos de maternidad y además contribuirían a un entorno más justo y equitativo.

Desde las perspectivas señaladas y las respuestas obtenidas, se concluye que, para erradicar las condiciones de desigualdad, es necesario combinar la supervisión estatal, realizar campañas de sensibilización, llevar a cabo inspecciones laborales estrictas y proporcionar un apoyo continuo de las entidades responsables. De esta manera se asegura la aplicación efectiva de los derechos de maternidad en el sector privado de forma equitativa con el sector público.

#### **7.4. Proyecciones de Estudio.**

Los resultados obtenidos de la presente investigación pueden orientar a las instituciones encargadas de velar por los derechos laborales, promoviendo ajustes que garanticen una mayor equidad y bienestar para las trabajadoras embarazadas. Es fundamental que todas las instituciones adopten medidas e implementen políticas que protejan este derecho.

Para complementar y expandir los hallazgos actuales, se recomienda la realización de estudios comparativos con otros países de la región, lo que permitiría identificar prácticas exitosas

que podrían ser adoptadas en Ecuador. Es crucial fomentar alianzas internacionales para intercambiar experiencias y buenas prácticas.

Además, se sugiere realizar estudios longitudinales que analicen el impacto a largo plazo de la normativa de maternidad en las condiciones laborales y en la salud de las trabajadoras. Esto permitiría evaluar que tan efectivas son las políticas implementadas. Es esencial que se continúe investigando y desarrollando políticas que aseguren la protección y el bienestar de las trabajadoras embarazadas para lograr una mayor equidad y justicia en el ámbito laboral.

## 8. Conclusiones

A través de la revisión de la normativa ecuatoriana y la evaluación del impacto de la sentencia 878-20-JP/24, se ha evidenciado el compromiso del Estado con la protección de las mujeres embarazadas. Las conclusiones siguientes destacan las principales observaciones y ofrecen una visión integral sobre la situación actual, así como las áreas que requieren atención para garantizar una protección efectiva y equitativa en todos los sectores.

1. La normativa del Estado ecuatoriano, centrada en la Constitución de 2008, demuestra un compromiso con la protección de las mujeres embarazadas. Esta norma suprema sienta las bases para leyes como el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, y la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, que garantizan los derechos laborales y el bienestar de las trabajadoras. Sin embargo, se requiere una mayor alineación con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para asegurar una protección integral en el ámbito laboral.
2. Del análisis de la sentencia 878-20-JP/24 de la Corte Constitucional del Ecuador se identifica que la protección otorgada a las mujeres durante el periodo de maternidad, es decir, dentro de la licencia de maternidad, está dirigida al sector público, ya que se ordena la difusión de su contenido en todas las entidades públicas y a sus empleados a través del correo institucional. Esto genera dudas sobre su aplicación en el Código del Trabajo, que regula el sector privado. Como resultado, las trabajadoras de este sector podrían seguir viendo vulnerados sus derechos, ya que la falta de claridad en la sentencia no garantiza una protección equitativa para todas las mujeres con licencia de maternidad.
3. En el cantón Zamora, la sentencia 878-20-JP/24 se percibe como beneficiosa principalmente para el sector público, mientras que se observa una falta de información en el sector privado. Para lograr un impacto equitativo, es necesario que el sector privado tenga acceso a la información sobre la sentencia y que esta pueda ser incorporada en sus prácticas laborales.
4. Para asegurar una protección equitativa, se deben fortalecer las campañas de concientización, realizar inspecciones laborales estrictas y mejorar la difusión de los derechos laborales. Es crucial que las autoridades competentes muestren un compromiso verdadero para garantizar el cumplimiento efectivo de las normativas y promover un entorno laboral justo y equitativo. La combinación de estas acciones permitirá una aplicación uniforme de los derechos de maternidad en ambos sectores, contribuyendo a reducir las desigualdades existentes.

## 9. Recomendaciones

A partir del análisis detallado de la normativa ecuatoriana y su aplicación en relación con la licencia por maternidad, así como del impacto de la sentencia número 878-20-JP/24, se ha identificado la necesidad de implementar medidas para garantizar una protección equitativa y efectiva para las trabajadoras en ambos sectores. En base a estos hallazgos, se recomiendan las siguientes acciones:

1. El Estado ecuatoriano debe revisar y actualizar la normativa laboral sobre maternidad para alinearla con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que incluye la ampliación de la licencia de maternidad.
2. Se sugiere que el Estado ecuatoriano implemente una campaña de sensibilización y difusión sobre la sentencia 878-20-JP/24, dirigida a empleadores y trabajadoras del sector privado. El objetivo es garantizar que todas las partes comprendan sus derechos y responsabilidades, promoviendo un entorno laboral más equitativo y asegurando la correcta aplicación de la normativa relacionada con la licencia de maternidad.
3. Desarrollar y difundir una estrategia integral de comunicación que asegure que tanto el sector público como el privado reciban y comprendan el contenido y las implicaciones de la sentencia número 878-20-JP/24. Esta estrategia debe incluir la distribución de materiales informativos, la realización de talleres y la capacitación para los actores relevantes en ambos sectores.
4. Implementar un programa nacional que combine campañas de concientización, inspecciones laborales regulares y una difusión continua de los derechos laborales. Este programa debe ser supervisado por las autoridades competentes, quienes deben demostrar un compromiso sólido con la igualdad de derechos y el cumplimiento de las normativas de ambos sectores. Además, asegurar un sistema de seguimiento para medir el impacto y efectividad de las acciones implementadas.

## 10. Bibliografía

- Abreu, J. L. (2014). *El método de la Investigación Research Method*. Daena: International Journal of Good Conscience. 9(3).
- Asamblea Constituyente. (1929). *Constitución Política del Ecuador*. Quito: Cervantes.
- Asamblea Constituyente. (1945). *Constitución Política del Ecuador*. Quito: Cervantes.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2005). *Código Civil Ecuatoriano*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2006). *Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servidor Público*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano*. Registro Oficial.
- Blasco, E. (2018). *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*. Obtenido de La brecha salarial, factor de quiebra democrática: [https://www.ccoo.es/noticia:269787--La\\_brecha\\_salarial\\_factor\\_de\\_quiebra\\_democratica](https://www.ccoo.es/noticia:269787--La_brecha_salarial_factor_de_quiebra_democratica)
- Bonilla, J. L. (2021). *Análisis del derecho comparado desde la perspectiva constitucional acerca de licencia por maternidad en Ecuador*. Tesis .
- Bonilla, J. L. (2021). *Análisis del derecho comparado desde la perspectiva constitucional acerca de licencia por maternidad en Ecuador*. Tesis .
- Cabanellas, G. (2004). *Diccionario Jurídico*. Argentina : Elemental.
- Caldera, R. (2004). *El Derecho Laboral, Conceptos y Elementos en la relación Laboral*. Venezuela .
- Carmona, M. (2020). *Diario Constitucional*. Obtenido de Algunos principios fundamentales del Derecho del Trabajo.: [https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/algunos-principios-fundamentales-del-derecho-del-trabajo/#goog\\_rewarded](https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/algunos-principios-fundamentales-del-derecho-del-trabajo/#goog_rewarded)
- Chamba, X. T. (2019). *La violencia de género manifestada en el mobbing maternal*.
- Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.



- Conceicao, T. (2023). *La suspensión de los efectos jurídicos del contrato de trabajo durante la relación laboral, como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/198934>
- Conceicao, T. M. (2023). *La suspensión de los efectos jurídicos del contrato de trabajo durante la relación laboral*. Tesis, Santiago de Chile.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Corporación de estudios y publicaciones.
- Convenio N° 183 de la OIT. (2000). *Convenio sobre la Protección de la Maternidad*.
- Flores, L. (2010). *Bases jurídicas para la adecuación de la licencia de maternidad a las normas establecidas en la OIT*.
- Gaceta Judicial, S12\_NE01\_1977 (Corte Suprema de Justicia 2 de Octubre de 1980).
- Galiani, S. (2006). *Políticas sociales: instituciones, información y conocimiento*. Naciones Unidas CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ad133aff-c9da-402d-bc3b-ded4f918b154/content>
- Higuera, A. M. (2007). *Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos*. Bogotá: Estudios Socio-Jurídicos. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-05792007000300008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-05792007000300008&script=sci_arttext)
- Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia . (2006). *Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia*. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.
- Marquez, L. (2016). *Violencia contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo. Denúnciela, Combátala y Deténgala*. Internacional de Servicios Públicos.
- Mikulik, J. (2022). *Discriminación laboral de la mujer embarazada*. Tesis.
- Ministerio del Trabajo. (2023). *Ministerio del Trabajo contribuirá al desarrollo, capacitación y certificación de mujeres*. Noticias, Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-contribuir-a-al-desarrollo-capacitacion-y-certificacion-de-mujeres/#search>

- Mogrovejo, C. (2023). *Reoffice by Montiel*. Obtenido de La Evolución del Trabajo a lo largo de la Historia: <https://www.oficinasmontiel.com/blog/que-es-trabajar-definicion/#:~:text=En%20los%20inicios%20de%20la,y%20surgi%C3%B3%20la%20divisi%C3%B3n%20laboral>.
- Montiel, X. M. (2019). *Análisis de la licencia para el cuidado de los hijos*. Quito: Creative commons.
- Naciones u. (s.f.).
- Naciones Unidas. (2010). *Paz, dignidad e igualdad es un planeta sano*. Obtenido de <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Naciones Unidas. (2019). *América Latina debe proteger la maternidad con leyes*. Noticias ONU. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2019/08/1460111>
- Naciones Unidas. (2019). *Onu Mujeres, America Latina y El Caribe*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>
- Narvaez, B. (2023). *Licencia por Maternidad: Un Derecho Fundamental para las Madres Trabajadoras*. Obtenido de <https://kva.com.ec/licencia-por-maternidad-un-derecho-fundamental-para-las-madres-trabajadoras/>
- Negrete, E. P. (2023). *Los derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador. Un estudio de alcance*.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_092707.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_092707.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Las normas internacionales del trabajo*. Ginebra: Centro Internacional de Formación de la OIT. Obtenido de [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087344.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087344.pdf)

- Oviedo, I. G. (2017). Búsqueda de protección a la maternidad con perspectiva de género. *Ambiente Jurídico*(N°21), 11-40.  
<https://doi.org/https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Ambientejuridico/artic le/view/3156/4166>
- Palacios, A. (2017). *Derechos Renunciables e Irrenunciables en materia Laboral en la legislación ecuatoriana*. Chimborazo: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Perez, J. R. (2017). EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU FUTURO EN LA SOCIEDAD ECUATORIANA. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>
- Puebla, D. (2018). La discriminación por género ha sido un fenómeno que ha estado presente a lo largo de la. *Analítica, Revista de análisis estadístico*, 16(2), 89-115.
- Rodríguez, A. P. ( 1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Sikkink, K. (2011). *El efecto disuasivo de los juicios por violaciones de derechos humanos*. Anuario de derechos humanos. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29402.pdf>
- Zapata, M., & Tamantin, C. (2022). *Sistema Argentino de Información Jurídica*. Obtenido de Principio de Irrenunciabilidad: <http://www.saij.gob.ar/maria-esther-zapata-tamantini-principio-irrenunciabilidad-daca880235-1987-11/123456789-0abc-defg5320-88acanirtcod>

## 11. ANEXOS

### Anexos 1: Formato de entrevista



unl

Universidad  
Nacional  
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Unidad de  
Educación a  
Distancia

### ENTREVISTA

### UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

### CARRERA DE DERECHO

Estimado/a, el propósito de la presente entrevista es recabar la información necesaria para la elaboración del trabajo de investigación denominado: “Análisis jurídico doctrinario de la normativa que regula la licencia de maternidad a las trabajadoras bajo el régimen del Código del Trabajo”.

La información recabada se utilizará con fines académicos.

La identidad de los participantes, solo si lo desean, se mantendrá de manera confidencial y solo se compartirá información demográfica general para el análisis.

**Objetivo:** Análisis jurídico doctrinario de la normativa que regula la licencia de maternidad a las trabajadoras bajo el régimen del Código del Trabajo.

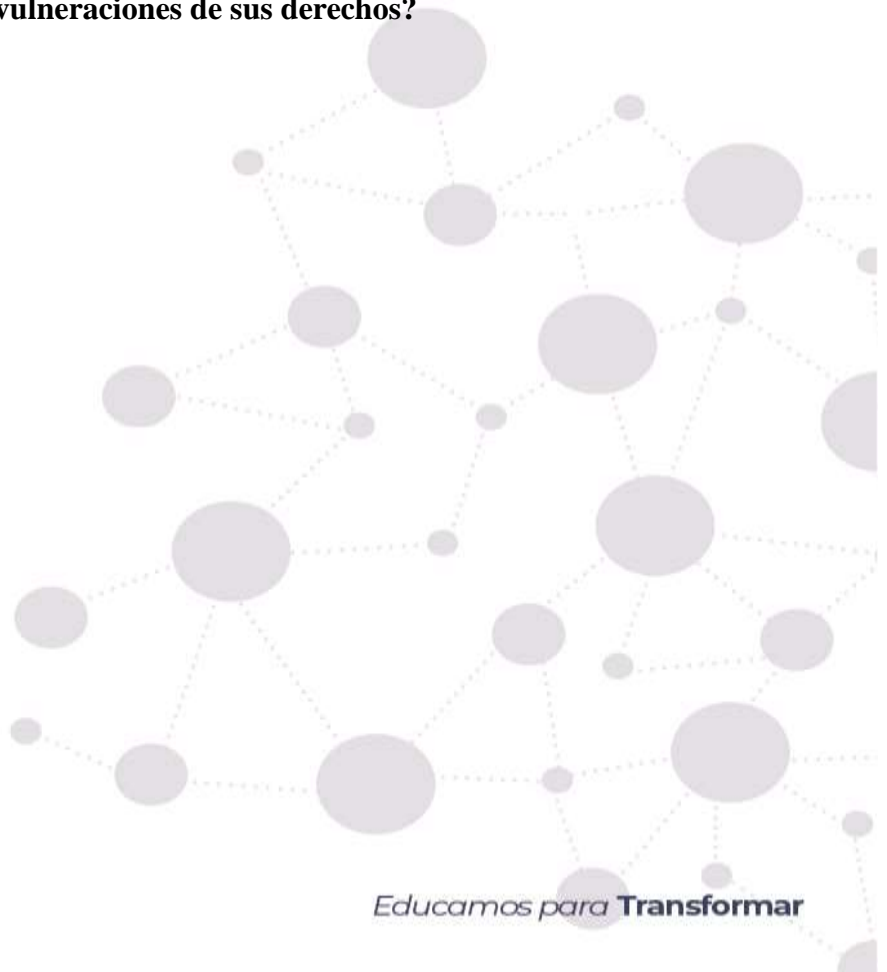
**Nombre del entrevistado:**

**Profesión:**

1. **¿Cuál es su percepción sobre el nivel de cumplimiento de los derechos de licencia de maternidad por parte de los empleadores en el sector público y privado?**



2. **¿Qué impacto específico cree que deja la sentencia número 878-20-JP/24 en la práctica laboral o en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras?**
  
3. **¿La sentencia 878-20-JP/24 garantiza los derechos de las mujeres trabajadoras con licencia de maternidad del sector público, ¿Qué mecanismos se utilizarían para proteger a igual medida los derechos de las mujeres trabajadoras del sector privado?**
  
4. **¿Qué recursos o programas de apoyo se ofrecen a las mujeres trabajadoras durante su licencia de maternidad en el sector público y privado?**
  
5. **¿Cómo se manejan las denuncias de las mujeres trabajadoras con licencia de maternidad sobre posibles vulneraciones de sus derechos?**



## Anexos 2: Formato de encuesta



**unl**

Universidad  
Nacional  
de Loja

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

### ENCUESTA

Unidad de  
Educación a  
Distancia

**UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

### **CARRERA DE DERECHO**

Estimados ciudadanos y profesionales, de la manera más respetuosa solicito a usted se digne contestar las preguntas de esta encuesta, que tiene como finalidad elaborar el trabajo de investigación denominado: “Análisis de la sentencia número 878-20-JP/24: impacto y efectos de la aplicación en el Código del Trabajo.”

**Objetivo:** Análisis jurídico doctrinario de la normativa que regula la licencia de maternidad de las trabajadoras en el Ecuador.

- 1. ¿Está familiarizado con los derechos de licencia de maternidad establecidos en el Código del Trabajo?**
  - a) Sí
  - b) No
- 2. ¿Considera que el Código del Trabajo garantiza adecuadamente los derechos de las mujeres después del parto?**
  - a) Si
  - b) No
  - c) No estoy seguro/a
- 3. ¿Cree que la duración de la licencia de maternidad establecida en el Código del Trabajo es suficiente para satisfacer las necesidades de las mujeres trabajadoras?**
  - a) Si
  - b) No
  - c) No estoy seguro/a

Ciudad Universitaria “Guillermo Falconí Espinosa”  
Casilla letra “S”, Sector La Argelia - Loja - Ecuador  
Telf: +(593)- 7259 3550  
Mail: [direccion.ued@unl.edu.ec](mailto:direccion.ued@unl.edu.ec)

*Educamos para Transformar*



**unl**

Universidad  
Nacional  
de Loja

Unidad de  
Educación a  
Distancia

4. **¿Usted cree que el Código del Trabajo es explícito y eficaz en lo relacionado con la licencia por maternidad?**
  - a) Si
  - b) No
5. **Tiene conocimiento sobre el impacto de la sentencia número 878-20-JP/24 en los derechos de las mujeres con licencia de maternidad**
  - a) Si
  - b) No
6. **¿Considera que la sentencia número 878-20-JP/24 proporciona protección a los derechos de las mujeres trabajadoras del sector privado?**
  - a) Si
  - b) No
7. **¿De qué manera cree usted que la sentencia número 878-20-JP/24 contribuye a evitar la vulneración de los derechos de las mujeres con licencia de maternidad?**
  - a) Proporciona claridad sobre los derechos de licencia de maternidad y las responsabilidades de los empleadores.
  - b) Fortalece la normativa legal.
  - c) Concientiza sobre la importancia de respetar los derechos de las mujeres con licencia de maternidad
8. **¿usted considera que el desconocimiento de los derechos de las mujeres con licencia de maternidad, influye en que estos sean vulnerados?**
  - a) Si
  - b) No
9. **¿En el lugar que usted trabaja se han desarrollado capacitaciones o se ha informado sobre los derechos de licencia de maternidad?**
  - a) Si
  - b) No



**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

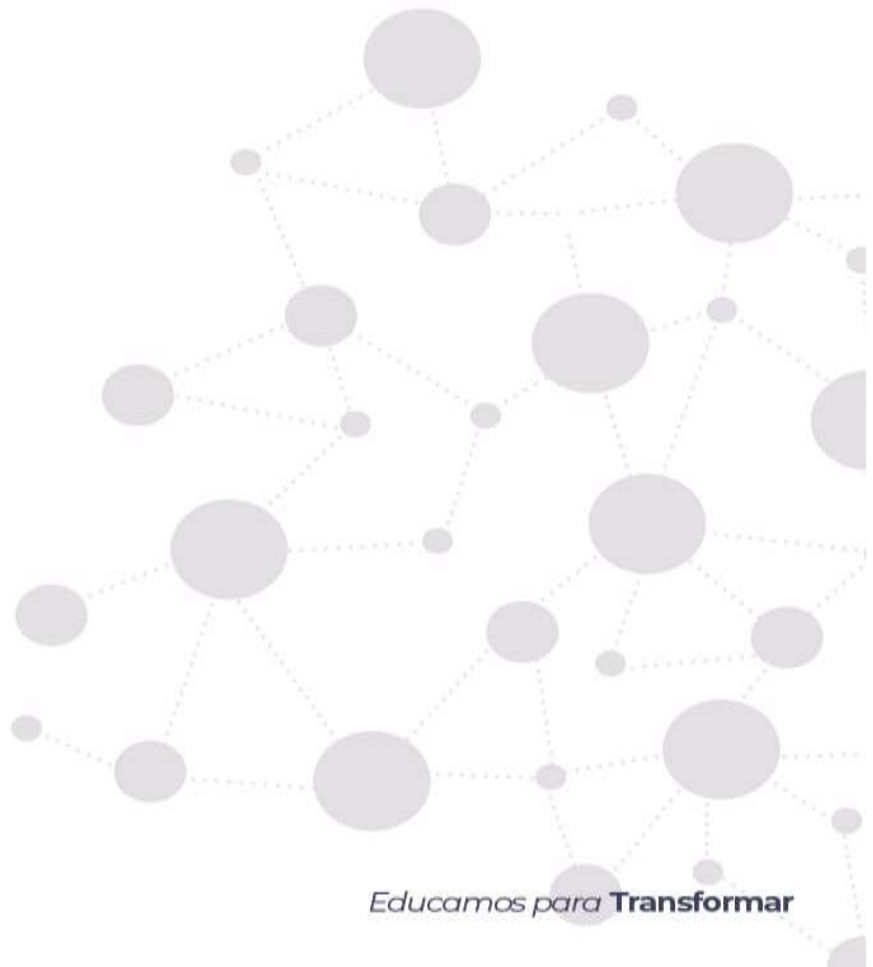
Unidad de  
Educación a  
Distancia

**10. ¿qué acciones considera que podrían implementarse para asegurar que los derechos de licencia de maternidad se apliquen de manera efectiva tanto en el sector público como privado?**

- a) Mejorar la supervisión y cumplimiento por parte de las autoridades laborales.
- b) Fortalecer la sensibilización sobre los derechos de licencia de maternidad entre empleadores y trabajadoras.
- c) Establecer sanciones más severas para los empleadores que violen los derechos de licencia de maternidad.

**11. ¿Considera que se ha emitido suficiente jurisprudencia que proteja a la mujer trabajadora del sector privado en sus derechos laborales en lo referente a la licencia por maternidad?**

- a) Si
- b) No





### Anexos 3: Certificado de traducción

Loja, 08 de Octubre de 2024

En calidad de Magister en Enseñanza de Inglés como Lengua Extranjera con número de registro 1010-2024-2852727

#### **CERTIFICO:**

Que la traducción al Idioma Inglés del resumen del Trabajo de Titulación denominado **“Análisis de la sentencia número 878-20-JP/24: impacto y efectos de aplicación en el Código del Trabajo”** de la autoría de Kerly Yadira Quizhpe Gualán, con cédula de identidad Nro. 1900753060, estudiante de la Carrera de Derecho de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, cumple con la estructura gramatical correcta del Inglés.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente certificado según estime conveniente.

Atentamente,



Lcda. Keli Nelva Armijos Rivera, Mgs.

C.I: 1150037248