



## Análisis de las normas aplicadas en acciones legales para mujeres embarazadas despedidas

Analysis of the rules applied in legal actions for dismissed pregnant women

Análise das regras aplicadas em ações judiciais para gestantes demitidas

ARTÍCULO ORIGINAL

**Melissa Juliette Álvarez Álava**  
e1350219687@live.ulead.edu.ec

**Alison Michell Tejena Delgado**  
e1350535231@live.ulead.edu.ec

**Veronica Alexandra Piloso Moreria**  
veronica.piloso@uleam.edu.ec

**Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador**



Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i25.195>

Artículo recibido el 23 de abril 2024 / Arbitrado el 17 de mayo 2024 / Publicado el 25 de julio 2024

### RESUMEN

La Constitución de 2008 establece principios fundamentales de igualdad y no discriminación por razones de género. El objetivo del artículo es analizar las normas aplicadas en acciones legales para mujeres embarazadas despedidas. El diseño metodológico se enmarca dentro del ámbito dogmático jurídico, en un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). El alcance es de tipo descriptivo, se emplearon sistemas investigativos como la recopilación de documentos con fines normativos, escrutar encuestas y entrevistas como técnica de investigación profunda y analizar procesos llevados a la vía judicial por despidos. Los resultados fueron que, tanto en el sector privado como público los derechos de las mujeres en estado de embarazo son vulnerados por sus empleadores. Se concluye que, la normativa aplicada para resolver acciones legales en caso de mujeres embarazadas despedidas está correctamente establecida, sin embargo, no se acatan y esto causa que sean llevadas a un proceso judicial ante la mayor autoridad competente.

**Palabras clave:** Acciones; Despido; Embarazo; Mujeres; Normas

### ABSTRACT

The 2008 Constitution establishes fundamental principles of equality and non-discrimination based on gender. The aim of the article is to analyze the rules applied in legal actions for pregnant women who have been fired. The methodological design is framed within the legal dogmatic field, in a mixed approach (qualitative and quantitative). The scope is descriptive, investigative systems were used such as the collection of documents for normative purposes, scrutinizing surveys and interviews as a deep research technique and analyzing processes taken to the judicial route for dismissals. The results were that, both in the private and public sectors, the rights of pregnant women are violated by their employers. It is concluded that the regulations applied to resolve legal actions in the case of pregnant women who have been fired are correctly established, however, they are not complied with and this causes them to be taken to a judicial process before the highest competent authority.

**Key words:** Actions, Dismissal, Pregnancy, Women, Regulations

### RESUMO

A Constituição de 2008 estabelece princípios fundamentais de igualdade e não discriminação em função do género. O objetivo deste artigo é analisar as regras aplicadas nas ações judiciais contra grávidas que foram despedidas. O desenho metodológico enquadra-se no campo dogmático jurídico, numa abordagem mista (qualitativa e quantitativa). O âmbito é descritivo, utilizando sistemas de investigação como a recolha de documentos para fins regulamentares, examinando a investigação e as entrevistas como técnica de investigação aprofundada e analisando processos levados a tribunal para arquivamento. Os resultados mostraram que, tanto no sector privado como no público, os direitos das mulheres grávidas são violados pelos seus empregadores. Conclui-se que as normas aplicadas para resolver ações judiciais no caso de grávidas despedidas estão corretamente estabelecidas, no entanto, não são seguidas e isso faz com que sejam levadas a um processo judicial perante a máxima autoridade competente.

**Palavras-chave:** Ações, Despedimento, Gravidez, Mulheres, Regulamentos

## INTRODUCCIÓN

Las formas de terminar la relación laboral en casos de mujeres embarazadas constituyen una problemática persistente en Ecuador. A pesar de la existencia de avances normativos y constitucionales que reconocen los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de gestación, este grupo prioritario sigue siendo frecuentemente vulnerado.

Desde una perspectiva general, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 43, garantiza a las mujeres embarazadas y lactantes el derecho a no ser discriminadas en el ámbito educativo, social y laboral, la gratuidad de los servicios de salud materna, y la protección prioritaria de su salud integral y vida durante el embarazo, parto y posparto. Este compromiso se extiende en el artículo 331, que promueve la igualdad en el acceso al empleo, formación, remuneración equitativa y eliminación de formas de discriminación, acoso o violencia. Asimismo, el artículo 332 refuerza estos principios al asegurar el respeto de los derechos reproductivos, la estabilidad laboral y la prohibición de despidos relacionados con la gestación o roles reproductivos.

Han existido esfuerzos internacionales a lo largo del tiempo para proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Sin embargo, a pesar del creciente acceso de la mujer al mercado laboral, con niveles educativos relevantes, y su importante contribución al sostén de sus familias, aún persisten ciertos esquemas de desigualdad de género en el entorno laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta discriminación hacia las mujeres embarazadas viola los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Además, debilita el crecimiento económico y el funcionamiento óptimo de las empresas y los mercados de trabajo (OIT, 2006, p.1).

En consecuencia, los objetivos de la OIT en materia de igualdad de género buscan dar respuesta a estos desafíos mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales y legales de los gobiernos, las empresas y los sindicatos, para promover conjuntamente acciones a favor de la igualdad de género en el mercado laboral.

Desde su fundación, la OIT ha planteado el reconocimiento de que todo ser humano, sin discriminación por raza, sexo, religión, tiene el derecho pleno a buscar su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. Esto implica la misión de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (OIT, 2006, p. 1). En resumen, la OIT busca fortalecer las capacidades de los actores sociales para promover la igualdad de género en el trabajo, partiendo del principio fundamental de que todas las

personas merecen las mismas oportunidades laborales, independientemente de su sexo.

En este orden, ha emitido convenios para proteger los derechos laborales de las mujeres, entre los cuales se mencionan los siguientes: Convenio N° 100: Igualdad de remuneración; Convenio N° 111: Discriminación en el empleo y ocupación; Convenio N° 156: Trabajadores con responsabilidades familiares y Convenio N° 183: Protección a la maternidad (Cueva, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado el tema de la protección a la maternidad desde 1919 con el Convenio N° 3, posteriormente con el Convenio N° 103 en 1952 y finalmente con el Convenio N° 183 aprobado en el año 2000 durante su 88ª Reunión. Este último convenio busca responder a la realidad de colocar a las mujeres trabajadoras embarazadas en una situación desventajosa, ya que algunas empresas les exigen la prueba de embarazo como requisito previo a la contratación, y en otros casos no se contemplan medidas exclusivas de protección a la trabajadora embarazada, teniendo que trabajar en las mismas circunstancias como si no estuviera en estado de gestación, arriesgando su vida, salud y la de su futuro hijo. El Convenio N° 183 de la OIT fue creado para brindar protección a los derechos de las trabajadoras antes, durante y después del momento del parto, estableciendo medidas específicas que garanticen su bienestar y el de su bebé durante todo el proceso de maternidad.

En las instituciones; la terminación del contrato laboral de una mujer embarazada suele estar motivada por diversas causas, muchas de las cuales configuran un despido ineficaz o intempestivo, o incluso constituyen actos de acoso laboral y discriminación. Estas prácticas, además de ser contrarias a los principios de igualdad y no discriminación, generan una serie de consecuencias negativas para las mujeres trabajadoras, tanto a nivel individual como colectivo.

El despido intempestivo, definido como la terminación unilateral e injustificada del contrato laboral, se rige por el Código de trabajo en su artículo 188, estipulando las indemnizaciones proporcionales al tiempo de servicio. Por su parte, el despido ineficaz, aplicado a trabajadoras embarazadas, madres lactantes y dirigentes sindicales, es declarado inválido conforme al artículo 195.1 del mismo cuerpo normativo, garantizado su protección especial.

La discriminación laboral, agravada por percepciones negativas asociadas a la maternidad, es abordada en el artículo 195.3 del Código de Trabajo, que contempla una indemnización adicional en caso de despidos por este tipo. Complementariamente, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) prohíbe cualquier acto discriminatorio vinculado al embarazo. Por su parte, el acoso laboral, incluido el sexual,

representa una forma de violencia psicológica regulada por los artículos 46.1 y 174.4 del Código de Trabajo, así como el Artículo 24.1 de la LOSEP, prohibiendo estas prácticas y permitiendo acciones legales contra ellas.

Conforme con la investigación jurisprudencial la Corte Constitucional, en la Sentencia N°. 1234-16-EP/21, dictaminó que se vulneraron los derechos de una mujer embarazada al trabajo y a la estabilidad laboral, garantizados en la Constitución. La accionante alegó que su contrato de servicios ocasionales fue terminado anticipadamente por su empleador, pese a que había informado sobre su embarazo. La corte consideró que esta acción vulnera el artículo 332 de la Constitución, el cual prohíbe el despido laboral asociado al estado de gestación y que puede constituir un acto discriminatorio por su estado de gravidez. Además, determinó que la entidad empleadora no tomó medidas para proteger los derechos de la trabajadora ni verificó adecuadamente su condición.

El fallo hizo énfasis en la obligación del Estado y de los empleadores de garantizar un trato especial a las mujeres embarazadas, conforme a los artículos 43 y 35 de la Constitución, que protejan su salud, estabilidad y derechos reproductivos. En ese caso, la Corte también cuestionó la falta de motivación y análisis de los jueces de instancias anteriores, quienes desestimaron la acción de protección bajo argumentos de legalidad sin realizar un examen constitucional. Se ordenó la reparación integral de los derechos vulnerados y se reafirmó la protección reforzada para mujeres en estado de gestación y lactancia, independientemente del tipo de contrato.

Con lo anterior mencionado, esta investigación tiene como objetivo principal analizar las normas aplicadas en acciones legales de mujeres embarazadas despedidas, identificando las brechas existentes entre la normativa legal y su aplicación a la práctica. Para ello, se realizó un estudio exhaustivo de la legislación laboral ecuatoriana, con especial énfasis en la Constitución de la República, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, así como de la jurisprudencia nacional relacionada con la materia.

El estudio también se centra en analizar la situación de las mujeres embarazadas en el sector público y privado, con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento de la normativa laboral y la efectividad de las políticas de las instituciones diseñadas para proteger sus derechos, que da como resultado una realidad en la que existen avances significativos en la protección de la maternidad con prácticas discriminatorias y obstáculos para el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres. Este documento presenta un panorama general de la situación de las trabajadoras embarazadas en Ecuador, identificando los principales hallazgos de la investigación y discutiendo las aplicaciones para la formulación de políticas públicas y privadas más equitativas y justas.

La terminación de la relación laboral en el sector público se encuentra regulada principalmente por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Esta normativa establece diversas causales y procedimientos para poner fin a la relación laboral de los servidores públicos. Entre las formas más comunes de terminación se encuentran: la renuncia voluntaria, destitución o remoción del cargo como lo cita en la normativa correspondiente en sus artículos 47 y 48. Es importante destacar que, en todos los casos de terminación de la relación laboral, se deben respetar los derechos adquiridos por el servidor, como el derecho a una indemnización y el derecho a la defensa. Además, la LOSEP establece mecanismos de protección especial para ciertos grupos de servidores, como las mujeres embarazadas y los servidores con discapacidad. Esta norma establece en su artículo 46 la acción de contencioso administrativo como el mecanismo para impugnar dichos despidos que llegan a la vía judicial y que se tramitan bajo el procedimiento ordinario, según lo dispuesto en el Código Orgánico Administrativo. Cabe destacar que fue escasa la información obtenida dentro de dicha variante sectorial en la investigación de campo ejecutada.

## MÉTODO

El diseño metodológico de la investigación se enmarca dentro del ámbito dogmático jurídico, utilizando un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). El propósito de comparar la aplicación práctica de la normativa laboral en materia de maternidad en el sector público y privado a través de dicha estrategia de trabajo; mediante encuestas cuantitativas, se busca recabar datos estadísticos sobre el otorgamiento de licencias por maternidad, la incidencia de discriminación y acoso laboral, así como los motivos de terminación laboral. Adicionalmente, por medio de entrevistas cualitativas se profundizará en los relatos de trabajadoras embarazadas, analizar las normas aplicadas en sus casos particulares y evaluar la compatibilidad de sus labores con su estado de gestación. Este enfoque permite analizar las variables planteadas, es decir, las normas aplicables y las acciones legales en casos de despido en mujeres embarazadas.

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo, para lo cual se emplearía como recurso de búsqueda el sistema de consulta de causas proporcionado por el Consejo de la Judicatura denominado e-Satje; de aquellos casos de despidos en mujeres embarazadas que fueron tramitados por la vía judicial hacia sus empleadores que las separan de su lugar de trabajo sin la debida justificación y de manera arbitraria. Se emplearon métodos teóricos como la recopilación de documentos con fines normativos realizando un estudio jurídico y doctrinario de las reglas que son objeto de esta investigación. La utilización de

las técnicas de exploración, análisis documental y la hermenéutica jurídica aportaron al estudio las experiencias individuales relacionadas con las acciones en caso de terminación laboral unilateral de las mujeres.

Por consiguiente, se expone un análisis de las estadísticas y tabulaciones respecto a los sectores públicos y privados de las diferentes empresas en donde se realizó la investigación de campo. Estos análisis comparan el derecho al trabajo de la mujer embarazada en el sector público y privado. En cuanto a la normativa legal estudiada, se abordan los preceptos más relevantes de la Constitución del Ecuador, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código Orgánico Administrativo (COA)

Se hace referencia a la falta de aplicación del principio de igualdad y del derecho al trabajo, sin importar la condición o sexo de la persona. Es decir, se evidencia una brecha entre lo establecido en la ley y su efectiva implementación en la práctica, especialmente en lo que respecta a garantizar el derecho al trabajo de las mujeres embarazadas sin discriminación, acoso u hostigamiento. Entonces, el artículo realiza un recorrido normativo, jurisprudencial y resolutivo a nivel nacional, para luego analizar críticamente la aplicación práctica de estos derechos, destacando la necesidad de cerrar la disparidad entre el marco legal y su efectivo cumplimiento, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres embarazadas.

## RESULTADOS

### Sector privado

Durante la investigación, se entrevistaron a cinco empresas privadas, recopilando información de diferentes trabajadoras gestantes por empresa. Las empresas cuentan con políticas internas que reconocen y protegen los derechos de las mujeres embarazadas, incluyendo medidas como la mejora del ambiente laboral y la implementación de horarios flexibles. Estas medidas permiten a las trabajadoras gestionar la mejora de la fatiga, asistir a citas médicas y disfrutar de descansos adicionales. Además, se facilita el acceso a baños, espacio de descanso y asientos cómodos para reducir la fatiga asociada con el embarazo.

Los resultados de las entrevistas evidenciaron que la presentación de un certificado médico para validar el estado de gestación es un elemento clave para la implementación de políticas internas en

las empresas. Este documento permite adoptar medidas específicas, especialmente en sectores como la ganadería y la acuicultura, donde se busca proteger a las trabajadoras embarazadas de riesgos relacionados con sustancias químicas y materiales peligrosos. No obstante, el cincuenta por ciento de trabajadoras indicó que, aunque algunas políticas internas están formalizadas, no siempre se aplican en la práctica, especialmente en lo que respecta a la mejora del entorno laboral. A pesar de ello, se observó que los horarios flexibles y las medidas de protección contra sustancias peligrosas son implementados de manera más consistente.

Por otro lado, se identificó que el cincuenta por ciento de las empresas no cuenta con horarios específicos para trabajadoras en periodo de lactancia, aunque permiten gestionar permisos directamente con sus supervisores. Además, todas las empresas conceden la licencia de maternidad de acuerdo con la normativa vigente. En cuanto al conocimiento de los derechos laborales, el cincuenta por ciento de las trabajadoras encuestadas manifestó estar familiarizado con las políticas de protección, mientras que el cuarenta por ciento desconocía la figura del despido ineficaz. En estos casos, se proporcionó una retroalimentación informativa sobre las acciones legales que protegen a las trabajadoras frente a situaciones de despido injustificado.

El análisis cualitativo de la normativa y leyes encargadas de proteger la relación laboral de las mujeres embarazadas determinó que el Código de Trabajo establece un marco legal integral para proteger a las trabajadoras en empresas privadas, especialmente a aquellas en condiciones de vulnerabilidad. En primer lugar, con el despido intempestivo, se obliga al empleador a indemnizar a la trabajadora despedida sin causa legal, calculando la compensación en función del tiempo de servicio y la remuneración percibida. Por otro lado, el despido ineficaz protege específicamente a trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, declarando inválidos los despidos que vulneran su estabilidad laboral. Esta figura garantiza el reintegro inmediato por orden judicial, promoviendo la inmovilidad laboral en estos casos.

En cuanto a la discriminación laboral, el Código de Trabajo, menciona una sanción para este tipo de actos mediante una indemnización adicional, aunque no contempla el derecho al reintegro. Por último, si las mujeres embarazadas son víctimas de acoso laboral, se permite que las trabajadoras afectadas por este acto den por terminado su contrato laboral con amparo legal.

Como resultado de una revisión normativa profunda se identificó que una vez que se ha formalizado la relación laboral a través de un contrato individual, el cual surge cuando las partes acuerdan de manera voluntaria las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo el compromiso laboral, dicho contrato puede ser legalmente finalizado a través del procedimiento de visto bueno. El visto bueno, es un trámite

de naturaleza administrativa, que requiere el cumplimiento de ciertos requisitos en la solicitud y está fundamentado en las causas especificadas en el Código de Trabajo en los artículos 172 y 173, su procedimiento se encuentra en el art. 621 del mismo código.

Por otra parte, en relación a las tabulaciones realizadas en base a los procesos judiciales encontrados en el sistema de consultas de causas del 2021 qué, se concretó lo siguiente: el primer proceso ingresado por despido fue de indemnización por despido intempestivo dado el 8 de enero del 2021 con el número de causa 13354-2021-00001, de igual manera, con fecha 22 de diciembre del 2021 se dio a trámite la última causa con número de causa 13354-2021-00248 por indemnización por despido intempestivos, esto quiere decir que durante el año 2021 se tramitaron doscientos cuarenta y ocho procesos por despidos dentro de los cuales dan como variante la indemnización por despido intempestivo, pago de haberes laborales, impugnación del visto bueno, acción de despido ineficaz, impugnación de acta de finiquito y jubilación; paralelamente a ello solo se consideran como razones de despido en mujeres embarazadas la acción de despido ineficaz, indemnización de despido intempestivo e impugnación de visto bueno. A todo esto, dando como resultado en un setenta por ciento las acciones por despido intempestivo, en un cinco por ciento por despido ineficaz, en un cinco por ciento dado por impugnación de visto bueno y, el restante veinte por ciento son ejecutados por la razones ya antes mencionadas.

## Sector público

El análisis en las tabulaciones revela que, si bien la mayoría de las instituciones cuentan con políticas sobre maternidad, la aplicación efectiva de estas varía significativamente, aunque las leyes garantizan beneficios como la licencia de maternidad y la lactancia exclusiva, en la práctica, muchas trabajadoras enfrentan dificultades para acceder a estos derechos en su totalidad por cumplir con las actividades que demanda la empresa.

Hay que tomar en cuenta que dentro del sector público se maneja como forma de iniciar la relación laboral los nombramientos con posesión a un cargo público como lo cita el artículo 16 en la Ley Orgánica de Servicio Público, que de ahora en adelante se lo emplaza como Losep, para situaciones que dan lugar a resaltar los derechos de las mujeres embarazadas, su respaldo lo encontramos en el artículo 27, literal C, refiriéndose a las licencias con remuneración que otorga la garantía de estabilidad laboral no solo durante el embarazo, sino también en las doce semanas posteriores al parto. En consecuencia, al post parto se les otorga un permiso de dos horas diarias por doce meses a beneficio al cuidado exclusivo del

recién nacido, esto contemplado en el inciso tercero del artículo 33 de la Losep, de igual manera, si a petición de parte así lo desea, se le concede una licencia sin remuneración hasta por nueve meses para mayor cuidado del menor citado en el artículo 28 literal F. Este cuerpo legal otorga diversos beneficios relacionados con las licencias para la mujer embarazada especialmente en el periodo postparto.

Ahora bien, si nos constituimos dentro de la cesación de funciones y de las causales de destitución observado en los artículos 47 y 48 de la Losep respectivamente evidenciamos las razones por las cuales un colaborador puede ser separado de sus funciones, tomando como prioridad los literales J del articulado 47 y; A, B, H, L y Ñ del articulado 48 que da hincapié a despido voluntarios, discriminación y acoso. Considerando los resultados de entrevistas escrutadas se ha verificado que dichas leyes son usadas como respaldo al momento de generar la terminación de la relación laboral en mujeres embarazadas.

Hipotéticamente establecemos que aquellas causas de despido dadas en mujeres embarazadas se deben tramitar por medio de una acción de contencioso administrativo en su artículo 46, artículo 90 que manifiesta el derecho a demandar y en sus disposiciones generales en el segundo inciso del apartado vigésima tercera. Para ello se solicitó mediante atento oficio dirigido al Ministerio de Trabajo extraer de manera responsable información que demuestre los casos de despidos llevados ante la vía judicial correspondiente del cual hasta el cierre de la tabulación de datos no se obtuvo respuesta favorable. Aquellos casos llevados a la vía judicial por acción de Contencioso Administrativo se tramitan en procedimiento ordinario según lo manifestado en su artículo 327 en el precedente Código Orgánico Administrativo

Los resultados de la encuesta reflejan un panorama mixto en torno a las políticas de maternidad en las empresas. Si bien se observa un avance significativo en la implementación de prácticas como el cumplimiento integral de las licencias de maternidad y la prevención de la discriminación.

En este sector, el procedimiento administrativo que también puede dar por terminada la relación laboral es el sumario administrativo. Este trámite tiene como objetivo determinar responsabilidades en casos de incumplimientos disciplinarios en el ámbito laboral, incluidos casos que involucran a mujeres embarazadas. Esta vía administrativa se rige por la LOSEP en los artículos 44, 45 y 46.

## Sector privado

En el Sector Privado los resultados de la investigación indican que, aunque las trabajadoras pueden recibir condiciones laborales eficaces, es fundamental que las empresas asuman la responsabilidad de garantizar espacios óptimos para su bienestar. Sin embargo, al momento de exigir sus derechos o de protegerse frente al desempleo, no siempre se evidencia un reconocimiento efectivo de estos derechos.

De acuerdo con la Constitución, es un derecho de las trabajadoras exigir que se declare ineficaz un despido intempestivo cuando este ocurre en conocimiento de su estado de gestación. Este reconocimiento permite el reintegro al lugar de trabajo junto con la indemnización correspondiente. Considerando los principios de interpretación constitucional, legal y de derechos humanos, es esencial que se aplique la normativa vigente, tanto en la Constitución como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para salvaguardar los derechos de las mujeres embarazadas y proteger aspectos relacionados con la maternidad y el bienestar.

El Código de Trabajo desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas privadas, especialmente aquellas en situación de embarazo o lactancia, evidenciado un enfoque preventivo y sancionados frente a vulneraciones de sus derechos. La normativa que regula el despido intempestivo y el despido ineficaz muestra un contraste significativo en su alcance: mientras el despido intempestivo sanciona económicamente al empleador con una indemnización proporcional al tiempo de servicio de la trabajadora, el despido ineficaz, va más allá al declarar inválido cualquier despido que afecte la estabilidad de trabajadoras embarazadas, garantizando su reintegro inmediato. Este marco jurídico resalta el compromiso con la estabilidad laboral y protección integral durante las etapas de mayor vulnerabilidad para las mujeres.

Por otro lado, la discriminación laboral y el acoso laboral representan desafíos persistentes que afectan negativamente al desempeño profesional de las trabajadoras y su bienestar. El Código de Trabajo busca contrarrestar la discriminación mediante indemnizaciones adicionales, aunque no permite el reintegro, evidenciado una brecha en la reparación completa de los derechos vulnerados. Así mismo, el acoso laboral, especialmente en mujeres embarazadas se tipifica como una forma de violencia que atenta contra la dignidad y los derechos de las trabajadoras; y se ofrecen mecanismos legales que permiten tanto la denuncia como la terminación del contrato laboral con respaldo jurídico en casos de

acoso, resaltando la importancia de entornos laborales libres de hostigamiento y discriminación. Estas normativas reflejan avances sustanciales, aunque persistentes desafíos en su aplicación efectiva y en la sensibilización empresarial.

El procedimiento de visto bueno también se considera una forma de dar por terminada la relación laboral de mujeres embarazadas. Aunque la legislación protege a las mujeres embarazadas con estabilidad laboral, el trámite de visto bueno puede proceder si el empleador demuestra pruebas contundentes de incumplimientos graves. No obstante, la norma busca equilibrar los derechos del empleador y la trabajadora, priorizando el principio de estabilidad laboral durante el embarazo, la lactancia y el posparto.

## Sector público

La legislación laboral en el ámbito público establece claramente los derechos de las mujeres embarazadas, incluyendo las variantes de motivo de destitución o remoción de su cargo y la garantía de ciertos beneficios. Para que los funcionarios públicos gocen de las licencias y permisos otorgados por su autoridad competente deberán justificarse con certificado médico, esto establecido en el segundo inciso del artículo 33 y literal C del artículo 27 de la Losep. Esto analiza que debe de existir un respaldo médico que justifique la ausencia o inasistencia de las servidoras en su lugar de trabajo. Es fundamental que las empresas cuenten con políticas claras y justas que respeten la maternidad y que los estados implementen mecanismos efectivos para hacer cumplir la legislación laboral y proteger a las mujeres trabajadoras.

El análisis de las tabulaciones revela una disparidad entre las políticas de maternidad establecidas y su aplicación efectiva en la práctica. A pesar de que la legislación garantiza derechos como la licencia de maternidad y la lactancia, muchas trabajadoras enfrentan obstáculos para ejercerlos plenamente.

En el sector público, la Losep establece un marco legal sólido para la protección de las mujeres embarazadas. Sin embargo, los resultados sugieren que estas disposiciones no siempre se cumplen en la práctica, y que incluso se utilizan como justificación para despidos injustificados.

El sumario administrativo, aunque diseñado para mantener la disciplina laboral, en ocasiones puede ser mal utilizado para justificar despidos o sanciones arbitrarias. En el caso de mujeres embarazadas, esto puede generar un conflicto entre las normas de estabilidad laboral y las acciones de empleadores que intentan eludir sus responsabilidades.

## CONCLUSIONES

La normativa aplicada para resolver acciones legales en caso de mujeres embarazadas despedidas no está en tela de juicio, puesto que la norma está correctamente establecida, sin embargo, en el ejercicio y proceso que mantiene estas acciones no se están respetando los derechos de las mujeres embarazadas.

La investigación realizada cumple con el objetivo general que es analizar estas acciones legales con el fin de determinar los derechos que son estrictamente reconocidos para la mujer embarazada debe de tomarse en consideración y análisis jurídico.

Garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas en Ecuador requiere un esfuerzo conjunto de todos los actores involucrados: Estado, empleadores, trabajadores y sociedad en general. Solo a través de una combinación de políticas públicas y privadas efectivas, educación, sensibilización y un compromiso firme con la igualdad de género y principios constitucionales se podrá suprimir la distinción de motivos por las que se genera un despido y construir un entorno laboral más justo y equitativo. Es fundamental capacitar a empleadores, trabajadores y funcionarios públicos sobre los derechos de las mujeres embarazadas y las consecuencias legales del despido injustificado.

De igual manera, aquellas que opten por orientarlos hacia los procedimientos de demandas laborales se les debe garantizar la confidencialidad para que las mujeres se sientan seguras al reportar casos de discriminación o despido injustificado y de igual manera la inclusiva actuación de defensores en materia laboral ya que dentro de los respectivos resultados se observó el amparo de defensores técnicos privados, más no, patrocinadores públicos tomando la decisión de dejar el proceso el abandono por lo que demandará el pago de honorarios mediante la tramitación de la misma.

Durante el proceso de investigación sectorial en entidades públicas, se constató una notable omisión por parte de las mismas en cuanto a la provisión de datos precisos y detallados sobre la situación laboral de las trabajadoras embarazadas. A pesar de las solicitudes formales dirigidas a los ministerios provinciales

y cantonales de Trabajo, no se lograron obtener información veraz y exhaustiva que permitiera analizar a profundidad las circunstancias que rodearon la terminación de los contratos laborales de estos trabajadores. Esta carencia de información contraviene lo dispuesto en el artículo 22 de la LOSEP, el cual establece la obligación de las entidades públicas de brindar información oportuna y pertinente a la ciudadanía. La falta de colaboración de las entidades públicas en esta investigación evidencia un incumplimiento a su deber de transparencia y una vulneración al derecho de acceso a la información pública.

Es preciso destacar que, en los casos de despido ineficaz que han sido resueltos en sede judicial y en los cuales se ha negado la pretensión inicial, la eventual declaración de despido intempestivo no puede ser admitida por los juzgadores, a menos que haya sido expresamente solicitada por la parte actora. Esta limitación procesal, conocida como 'ultra petita', impide que los jueces resuelvan más allá de lo pedido en la demanda, garantizando así el principio de congruencia procesal.

**CONFLICTO DE INTERESES.** Las autoras Melissa Juliette Álvarez Álava y Alison Michell Tejena Delgado declaramos que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

- Asamblea, N. (2023). *Código del Trabajo*. Biblioteca LEXIS. Ecuador. Quito.
- Asamblea, N. (2023). *Constitución de la República del Ecuador*. Biblioteca LEXIS. Ecuador. Quito.
- Asamblea, N. (2023). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Biblioteca LEXIS. Ecuador. Quito.
- Aular Galindo, M. J. (2022). Discriminación laboral por embarazo: Un análisis de percepciones. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 15(31), 11-19.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario jurídico elemental*. Heliasta.
- Código Orgánico Administrativo. (2017). Segundo suplemento. Asamblea Nacional República del Ecuador. Recuperado de <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/COA.pdf>
- Consejo de la judicatura, (2020). E-satje 2020 consulta de procesos judiciales electrónicos. Recuperado de <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/busqueda>
- Corte Constitucional. (2021). *Sentencia Nro 1234-16-EP/21*. Corte Constitucional del Ecuador. Recuperado de <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/resultadoSentencia?search=%7B%22textoSentencia%22:%22%22,%22numSentencia%22:%22%22,%22numeroCausa%22:%221234-16-EP%22,%22flag%22:false%7D>
- Cueva, L. (2018). *La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y efectos*. Pontificia Universidad Católica Del Perú-CENTRUM Católica. <https://acortar.link/Gpo2Yg>
- Frías, S. M. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista mexicana de sociología*, 73(2), 329-365.
- Hernández, M. A., Cantin G, S., Lopez A, N., & Rodriguez Za, M. (2010). Estudio de encuestas. *Estudio de Encuestas, scielo*.
- Hernández, S, R., Fernández C, C., & Baptista L, M. del P. (2021). Metodología de la Investigación. *Escuela Superior de Guerra Naval*, 6.

- ACCIÓN POR DESPIDO INEFICAZ, Corte Nacional de Justicia. Recuperado el 2 de junio de 202, de: <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/expel-actuaciones>
- ACCIÓN POR DESPIDO INEFICAZ, (2021). Corte Nacional de Justicia. Recuperado el 19 de agosto de 2021, de: <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/expel-actuaciones>
- Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, (2020). (EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR 5 de agosto de 2020). Recuperado de: <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/expel-actuaciones>
- Machado L, L., Cedeño F, M. P., & Jiménez D, D. F. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), Art. 1.
- Ministerio del Trabajo. (2023). *Mujeres Embarazadas y en Lactancia*. SUT Ministerio del Trabajo. Recuperado de: <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiEmbarazadas.xhtml>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2016). Las mujeres en el trabajo Tendencias de 2016. *Organización Internacional del Trabajo, Primera Edición*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (12 de noviembre de 2006). Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los Derechos laborales de las mujeres. Santiago de Chile: OIT. <https://acortar.link/6enOmP>
- Olsen, F. (1990). "El sexo del derecho". En *The Politics of Law* (Eds) David Kairys (pp. 452-67). Nueva York: Pantheon,
- Piñas P, L. F., Viteri N, B. D. C., Álvarez E, G. F., (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3).
- Resolución N. ° 05-2016. Suplemento del Registro Oficial No. 847 CADUCIDAD DE LAS ACCIONES POR DESPIDO INEFICAZ. Recuperado el 23 de septiembre de 2016 file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/resolucion%20de%20la%20cnj%2016-05%20Caducidad%20de%20la%20accion%20de%20despido%20ineficaz.pdf
- Resolución N. ° 05-2021. Corte Nacional de Justicia. (2021). ACUMULACIÓN INDEBIDA DE ACCIONES POR DESPIDO INEFICAZ. Recuperado de: <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2021/2021-05-Acumulacion-indebida-acciones-despido-ineficaz.pdf>