

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de
Abogado

TEMA

“La estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia,
frente al derecho a la igualdad laboral, Guaranda 2022.”

AUTOR

Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

TUTOR

Dr. Juan Pablo Cabrera Vélez

GUARANDA – ECUADOR

2024

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez**, para obtener el Título de Abogado; cuyo título es: **“La estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, frente al derecho a la igualdad laboral, Guaranda 2022.”** considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.



Juan Pablo Cabrera Vélez**TUTOR**

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **Andrés Gabriel Viscaino Jiménez**, portador de la cédula No. 1805278106, por cuanto he culminado mis estudios de la malla respectiva de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema **“La estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, frente al derecho a la igualdad laboral, Guaranda 2022.”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, **Juan Pablo Cabrera Vélez** docente de la Carrera de Derecho, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás formas necesarias para la producción de esta investigación.



Andrés Gabriel Viscaino Jiménez

Autor



NOTARÍA QUINTA DEL CANTÓN AMBATO

Dra. Mónica Armas Meléndez
ABOGADA



CÓDIGO NUMÉRICO SECUENCIAL: 20241801005P00935
 FACTURA NÚMERO: 003-002-000172425
 ESCRITURA PÚBLICA DE: DECLARACIÓN JURAMENTADA.
 OTORGADA POR: ANDRES GABRIEL VISCAINO JIMENEZ
 A FAVOR DE: SI MISMO.
 CUANTÍA: INDETERMINADA.

COPIAS: Di 2 copias.

En la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, República del Ecuador, hoy, lunes veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro, ante mí DOCTORA MÓNICA ALEXANDRA ARMAS MELÉNDEZ, Notaria Quinta del Cantón Ambato, comparece con plena capacidad libertad y conocimiento a la celebración de la presente escritura, libre y voluntariamente: El señor ANDRES GABRIEL VISCAINO JIMENEZ, de estado civil soltero; el compareciente declara ser mayor de edad, de nacionalidad ecuatoriana, domiciliado en esta ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, civilmente capaz para celebrar toda clase de actos y contratos de los facultados por el Derecho Civil Ecuatoriano, a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido su documento de identificación la misma que se corrobora según la certificación electrónica de datos de identificación ciudadana que se adjuntan y además conforme el artículo setenta y cinco (75) de la LOGIDC el compareciente autoriza se obtenga los respectivos certificados digitales de datos de identificación únicos del registro civil para ser agregados a la presente como documento habilitante; libre y



NOTARÍA QUINTA DEL CANTÓN AMBATO

Dra. Mónica Armas Meléndez
ABOGADA



CÓDIGO NUMÉRICO SECUENCIAL: 20241801005P00935

FACTURA NÚMERO: 003-002-000172425

ESCRITURA PÚBLICA DE: DECLARACIÓN JURAMENTADA.

OTORGADA POR: ANDRES GABRIEL VISCAINO JIMENEZ

A FAVOR DE: SI MISMO.

CUANTÍA: INDETERMINADA.

COPIAS: Di 2 copias.

En la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, República del Ecuador, hoy, lunes veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro, ante mi DOCTORA MÓNICA ALEXANDRA ARMAS MELÉNDEZ, Notaria Quinta del Cantón Ambato, comparece con plena capacidad libertad y conocimiento a la celebración de la presente escritura, libre y voluntariamente: El señor ANDRES GABRIEL VISCAINO JIMENEZ, de estado civil soltero; el compareciente declara ser mayor de edad, de nacionalidad ecuatoriana, domiciliado en esta ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, civilmente capaz para celebrar toda clase de actos y contratos de los facultados por el Derecho Civil Ecuatoriano, a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido su documento de identificación la misma que se corrobora según la certificación electrónica de datos de identificación ciudadana que se adjuntan y además conforme el artículo setenta y cinco (75) de la LOGIDC el compareciente autoriza se obtenga los respectivos certificados digitales de datos de identificación únicos del registro civil para ser agregados a la presente como documento habilitante; libre y





NOTARÍA QUINTA DEL CANTÓN AMBATO

Dra. Mónica Armas Meléndez
ABOGADA



de la presente declaración juramentada se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, que le fue al compareciente por mi la Notaria, se ratifica conmigo, en unidad de acto, quedando incorporada en el protocolo de esta notaría, de todo lo cual doy fe.-

ANDRES GABRIEL VISCAINO JIMENEZ
C.C. 150587806
CEL. 0991770513
DIR. Santa Rosa - Vía a Guaranda

Mónica Armas Meléndez
LA NOTARIA

INFORME DE TURNITI CERTIFICADO

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
Tesis Viscaino.docx

RECuento DE PALABRAS
11299 Words

RECuento DE PAGINAS
64 Pages

FECHA DE ENTREGA
Jan 11, 2024 11:54 AM GMT-5

RECuento DE CARACTERES
61213 Characters

TAMANO DEL ARCHIVO
311.5KB

FECHA DEL INFORME
Jan 11, 2024 11:55 AM GMT-5

● 7% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidos los fuentes superpuestas, para cada base de

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de CrossRef
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente



Juan Pablo Cabrera Vélez
Docente de la Carrera de Derecho

Resumen

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez, portador de la Cédula de Identidad No 0202289799, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“La estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, frente al derecho a la igualdad laboral, Guaranda 2022.”**

Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Autor

DEDICATORIA

"Dedico esta tesis a mi amada familia, cuyo amor incondicional, apoyo constante y sacrificios incansables han sido la piedra angular de mi viaje académico. A ustedes, que han sido mi fuente de fortaleza y motivación, les agradezco profundamente por estar a mi lado en cada paso del camino. Este logro no habría sido posible sin su amor, aliento y comprensión. Con todo mi corazón, les dedico este trabajo como un humilde tributo a su inquebrantable confianza en mí. Gracias por ser mi mayor inspiración."

Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera a la realización de este trabajo de titulación.

En primer lugar, quiero agradecer al Doctor Juan Pablo Cabrera Vélez por su orientación experta, paciencia y apoyo a lo largo de todo el proceso de investigación. Sus consejos y comentarios han sido invaluable para el desarrollo de este proyecto.

A mi familia, quiero expresar mi profunda gratitud por su amor, comprensión y constante apoyo durante esta etapa académica. Su aliento incondicional ha sido fundamental para alcanzar este logro.

A mis amigos y compañeros de estudio, gracias por acompañarme en este viaje, por compartir ideas, momentos de estudio y por brindarme ánimo en los momentos difíciles.

Finalmente, quiero agradecer a todas las personas que de alguna manera han contribuido, compartiendo recursos o simplemente siendo una fuente de inspiración. Este trabajo no habría sido posible sin la colaboración y el apoyo de todos ustedes. Les estoy profundamente agradecido.

Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA.....	III
INFORME DE TURNITIN.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
Índice de tablas.....	XI
Índice de ilustraciones	XII
RESUMEN	XIII
INTRODUCCIÓN	XVII
CAPÍTULO I:	1
PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Hipótesis	4
1.4. Variables	4
1.4.1. Variable independiente.....	4
1.4.2. Variable dependiente.....	4
1.5. Objetivos.....	4
1.5.1 Objetivo General.....	4
1.5.2. Objetivos Específicos.....	5
1.6. Justificación	5
CAPÍTULO II:	6

MARCO TEÓRICO.....	6
Unidad I.....	6
La estabilidad laboral reforzada	6
2.1.1 Definición.....	6
2.1.2 Sujetos de la estabilidad laboral reforzada	8
2.1.3 Objeto de la estabilidad laboral reforzada	9
2.1.4 Constitución de la República del Ecuador	11
2.1.5 Código del Trabajo.....	11
2.1.6 Ley Orgánica de Servicio Público.....	13
Unidad II	15
El derecho a la igualdad laboral	15
2.2.1 Concepto	15
2.2.2 Características	16
2.2.3 Grupos de atención prioritaria.....	17
2.2.4 Constitución de la República del Ecuador	19
Unidad III.....	21
Propuesta.....	21
2.3.1 Propuesta de reforma al Código del Trabajo.....	21
2.3.2 Propuesta de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público.....	22
CAPÍTULO III:	24
METODOLOGÍA	24
3. Metodología de la investigación.....	24
Método lógico-inductivo:.....	25
Técnicas	27
Instrumento	27

Análisis de documentos	27
Guía de análisis de documentos	27
Encuestas	27
Guía de encuestas.....	27
<i>Criterio de inclusión y criterio de exclusión</i>	27
<i>Población y muestra</i>	27
CAPÍTULO IV.....	29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	29
4.1. Resultados.....	29
4.1.1. Presentación de resultados.....	29
4.1.2. Beneficiarios	36
4.1.2.1. Beneficiarios directos.....	36
4.1.2.2. Beneficiarios indirectos.....	36
4.2. Discusión.....	36
CAPÍTULO V	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	41
5.1. CONCLUSIONES	41
5.2. RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFÍA.....	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

<i>Tabla 1</i>	29
<i>Tabla 2</i>	30
<i>Tabla 3</i>	31
<i>Tabla 4</i>	32
<i>Tabla 5</i>	33
<i>Tabla 6</i>	34
<i>Tabla 7</i>	35

Índice de ilustraciones

<i>Ilustración 1</i>	29
<i>Ilustración 2</i>	30
<i>Ilustración 3</i>	31
<i>Ilustración 4</i>	32
<i>Ilustración 5</i>	33
<i>Ilustración 6</i>	34
<i>Ilustración 7</i>	35

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: *“La estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, frente al derecho a la igualdad laboral, Guaranda 2022.”* Abarca la materia del Derecho Laboral, desde la perspectiva de los derechos de las mujeres trabajadoras, que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia, debido a que, en este tiempo se encuentran en una situación frágil que debe ser garantizada por el Estado. El problema que plantea la presente investigación es como se aplica el derecho a la igualdad laboral frente a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, partiendo del hecho que esta protección especial se practica para facilitar los medios económicos y de seguridad social que, requieren las trabajadoras para asumir los gastos que todo ello supone; pero, teniendo presente que, el derecho a la igualdad laboral debería aplicarse también al padre, especialmente en los casos en que la mujer no se encuentre trabajando y dependa de su pareja, al igual que la criatura que está por nacer. La metodología de la investigación utiliza un enfoque cualitativo propio de las ciencias sociales, especialmente en materia jurídica que utiliza un análisis interpretativo y los métodos: lógico deductivo e interpretativo (textuales, sistemáticos, descriptivos, históricos). Sin embargo, también fue necesario utilizar un enfoque cuantitativo para confirmar las evidencias surgidas durante el trabajo de investigación, a través de la validación por expertos. Por tanto, el enfoque utilizado fue el cuali-cuantitativo o mixto. El alcance es de naturaleza descriptiva, el tipo de investigación es no experimental porque no fue necesario manipular las variables. Se utilizaron los métodos: lógico inductivo e interpretativo para procesar la información de documentos como legislación, doctrina, informes y jurisprudencia. El análisis de documentos se realizó utilizando la guía de análisis de documentos. Por lo tanto, este estudio es de carácter puramente

teórico. También se realizó una encuesta dirigida a expertos sobre este tema, para lo cual, se utilizó la guía de encuestas. Finalmente, el trabajo de investigación llegó a sus principales conclusiones y recomendaciones a través de un proceso de síntesis.

Palabras clave: derecho laboral, principio de estabilidad, derechos del trabajador, corresponsabilidad parental.

ABSTRACT

The research work entitled: "The reinforced labor stability of pregnant and breastfeeding women, facing the right to labor equality, Guaranda 2022". It covers the subject of Labor Law, from the perspective of the rights of working women, who are pregnant or breastfeeding, because, at this time they are in a fragile situation that must be guaranteed by the State. The problem posed by this research is how to apply the right to labor equality to the reinforced labor stability of pregnant and breastfeeding women, starting from the fact that this special protection is practiced to facilitate the economic and social security means required by the workers to assume the expenses that all this entails; but, bearing in mind that the right to labor equality should also apply to the father, especially in cases where the woman is not working and depends on her partner, as well as the child that is about to be born. The research methodology uses a qualitative approach typical of the social sciences, especially in legal matters, which uses an interpretative analysis and the following methods: logical deductive and interpretative (textual, systematic, descriptive, historical). However, it was also necessary to use a quantitative approach to confirm the evidence that emerged during the research work, through validation by experts. Therefore, the approach used was quali-quantitative or mixed. The scope is descriptive in nature, the type of research is non-experimental because it was not necessary to manipulate the variables. The following methods were used: logical-inductive and interpretative to process information from documents such as legislation, doctrine, reports and jurisprudence. Document analysis was carried out using the document analysis guide. Therefore, this study is purely theoretical in nature. A survey directed to experts on this topic

was also conducted, for which the survey guide was used. Finally, the research work reached its main conclusions and recommendations through a process of synthesis.

Key words: labor law, stability principle, worker's rights, parental co-responsibility.

INTRODUCCIÓN.

La Constitución de la República del Ecuador, enuncia en su artículo 35: *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”* (Asamblea Nacional de Montecristi, 2008)

Por ende, las mujeres embarazadas y aún en período de lactancia se consideran dentro de los grupos de atención prioritaria, destacándose la gravedad de la vulneración de sus derechos y el hecho cierto de que, habiéndose vulnerado uno de sus derechos, esto podría ocasionar la vulneración de otros tantos. Como un ejemplo de lo dicho se plantea el posible de que una mujer embarazada y/o en período de lactancia sea despedida de su trabajo, lo cual le impediría acceder a la seguridad social para llevar los cuidados necesarios en el embarazo; así también, esta situación podría ocasionarle daños a la propia salud o incluso a la criatura que esta por nacer.

Es en esta forma que, la normativa de derecho interno ha previsto contingentes para garantizar los derechos de la mujer cuando se encuentra en estado de embarazo y/o en período de lactancia, un ejemplo de ello es la estabilidad laboral reforzada a que tienen derecho, por la cual, no pueden ser removidas de su lugar de trabajo, siendo ineficaz el despido o conllevando una fuerte indemnización.

Todo lo cual, se halla determinado en el Código de Trabajo artículo 153 y en la Ley Orgánica del Servicio Público artículo 58, Párrafo Tercero, por lo cual en Ecuador se garantiza la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y/o en período de lactancia, cuando se halla laborando.

Incluso debe decirse que la vulneración a su derecho a la estabilidad laboral reforzada, podría ser sancionada conforme lo determina el Código Orgánico Integral Penal, artículo 282: *“Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. La o el servidor militar o policial que se niegue a obedecer o no cumpla las órdenes o resoluciones legítimas de autoridad competente, siempre que al hecho no le corresponda una pena privativa de libertad superior con arreglo a las disposiciones de este Código, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Se aplicará el máximo de la pena prevista en el inciso segundo de este artículo, cuando la o el servidor militar o policial desobedezca o se resista a cumplir requerimientos legítimos de la Policía, en su función de agentes de autoridad y auxiliares de la Fiscalía General del Estado.”* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

Como puede apreciarse la normativa constitucional y de derecho interno en Ecuador, se encuentra orientada a proteger los derechos del grupo de atención prioritaria, no obstante, no plantea nada referente a la posibilidad de que la estabilidad laboral reforzada pueda transmitirse a la pareja, cuando la mujer embarazada y/o en período de lactancia no se encuentra trabajando, lo cual evidentemente vuelve a la garantía inútil.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El derecho a la estabilidad laboral reforzada se aplica a varios sujetos, que deben ser protegidos por diversas causas, garantizando así que su situación actual no vulnere varios otros derechos, tal es el caso de la mujer embarazada y en período de lactancia, conforme lo determina el Código de Trabajo, en su artículo 153: *“Protección a la mujer embarazada.- 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 completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.”* (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

Así como también, lo determina la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 58, Párrafo Tercero: *“De los contratos de servicios ocasionales.- Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará "hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia", de acuerdo con la ley.”* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010)

No obstante, cabe cuestionar, que sucede cuando la mujer embarazada y en período de lactancia no se encuentra trabajando, dependiendo únicamente de su pareja o padre de la criatura, para cubrir sus gastos de cuidados del embarazo, parto e incluso los gastos que se ocasionan del post parto. Ante esta eventualidad, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, no prevén nada al respecto; es decir, existe un vacío legal.

Frente a esto debe decirse categóricamente que subsiste un problema legal, puesto que, el derecho de la mujer embarazada y en el período de lactancia, así como los derechos del niño que está por nacer, podrían vulnerarse debido a que no se está brindando la misma estabilidad laboral reforzada al padre.

“La posición ecuatoriana de brindar únicamente a la madre la estabilidad laboral en periodo de maternidad y lactancia, no precautela el derecho de igualdad entre hombres y mujeres. Pero, lo más negativo es que no precautela la estabilidad laboral reforzada de quien es en realidad el padre sea cabeza de hogar, por tanto, Ecuador no garantiza el derecho del infante. El Estado ecuatoriano, debe considerar la estabilidad laboral reforzada hacia el padre -cabeza de hogar-en periodo de maternidad y lactancia, promoviendo una reforma a su normativa legal -Código del Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público-, a fin de que se garantice el derecho fundamental y constitucionalizado de la igualdad entre padre y madre. Lo cual si aparece perfectamente establecido en el Derecho Comparado” (Guarnizo, & Cabrera, 2023, p.173)

En Ecuador el derecho a la igualdad se halla garantizado desde muy diversos ángulos, prohibiéndose la discriminación de los grupos considerados como categorías sospechosas que, vale decir, en algún momento la mujer fue parte de esas categorías, por lo cual, fue un sujeto que recibió y recibe especial atención por parte del Estado,

especialmente si se considera situaciones excepcionales como es el caso del embarazo y el parto

“Es importante determinar el nivel de compromiso que tiene tanto el Estado como la sociedad para establecer una participación comprometida dentro de los componentes del derecho laboral que permita lograr la satisfacción de necesidades el desarrollo pleno de las trabajadoras. Por ende, el Estado tiene la obligación de emitir políticas públicas, legislativas y de protección judicial y eliminar paulatinamente la situación estructural de desigualdad que permiten los obstáculos y barreras que enfrentan las mujeres y entorpecen el pleno ejercicio de sus derechos.” (Muñoz, 2021, p.230)

No obstante, en el presente el derecho a la igualdad laboral se halla plenamente reconocido y garantizado en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 66: *“Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.”* En concordancia con el artículo 331: *“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.”* (Asamblea Nacional de Montecristi, 2008)

Sin embargo, cabe cuestionarse si el derecho a la igualdad laboral es o no aplicado proporcionalmente al hombre cuando este es padre, principalmente en lo relacionado a su estabilidad laboral, que puede ser imperiosa para sufragar los gastos de la mujer que se encuentra gestando, en parto o incluso durante el puerperio; así como también, para cubrir los gastos de la criatura recién nacida, que requiere de atenciones especiales.

1.2. Formulación del problema

La pregunta principal de la investigación es: ¿De qué forma el derecho a la igualdad laboral debería incidir en la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, Guaranda 2022?

1.3. Hipótesis

Hipótesis investigativa

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, debería ampliarse a los padres por el derecho a la igualdad laboral.

1.4. Variables

1.4.1. Variable independiente

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia

1.4.2. Variable dependiente

El derecho a la igualdad laboral

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General.

Analizar la forma en que el derecho a la igualdad laboral debería aplicarse en la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, Guaranda 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar el derecho a la igualdad laboral
- Distinguir la estabilidad laboral reforzada
- Relacionar la estabilidad laboral del padre
- Determinar el derecho a la igualdad

1.6. Justificación

La presente investigación se justifica porque esta orientada a salvaguardar los derechos de un grupo que forma parte de los grupos de atención prioritaria garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, y debido a la especial gravedad en caso de su vulneración y del hecho que, la vulneración puede conllevar un estado de doble vulnerabilidad, es menester que existan trabajos investigativos de este tipo que planteen nuevas formas de garantizar estos derechos.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

Unidad I

La estabilidad laboral reforzada

2.1.1 Definición

La estabilidad laboral es un principio universal del Derecho Laboral, puesto que, ha sido reconocido de esta forma en varios tratados internacionales, que determinan que la relación laboral no puede terminar sin que exista una causa justificada, así se halla contemplado en el Convenio Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo C-158, artículo 9, numeral 1: *“Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.”* (Organización Internacional del Trabajo, 1982)

Consecuentemente, el empleador no puede despedir al trabajador sin justa causa, porque el trabajo permite la subsistencia del ser humano, así como la de su familia, por ende, los Estados del mundo han determinado a la estabilidad laboral como un principio del Derecho Laboral que, impide la terminación abrupta de la relación laboral.

“Este principio (continuidad) dentro de sus múltiples manifestaciones, señala dos que son muy importantes y tienen relación con la estabilidad laboral: – La preferencia por la contratación a plazo indeterminado - A

esta manifestación del principio de continuidad se le denomina estabilidad laboral de entrada, y – El límite al despido ad nutum o arbitrario. A esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida.”

(Obregón, 2016, p.199)

Aunque la estabilidad laboral es un principio del Derecho Laboral que, ha sido reconocido en instrumentos internacionales y que ha sido estudiado en la doctrina, el Derecho ha creado un principio paralelo denominado “estabilidad laboral reforzada” que, se aplica exclusivamente a ciertos trabajadores que, con el fin de darles una garantía adicional. Conforme la doctrina la definición más aproximada de la estabilidad laboral reforzada es:

“En términos generales la aplicación del principio de la Estabilidad Laboral Reforzada consiste en que el empleador no podrá desvincular laboralmente a estos grupos de personas...y en el evento en que lo realice y no cuente con tal autorización las decisiones o actuaciones hechas por el empleador carecen de efecto jurídico, es decir se califican de nulas y por consiguiente los trabajadores tendrán derecho a solicitar la acción de reintegro a un puesto de igual categoría o mejor, sin perjuicio de las indemnizaciones especiales que consagra la ley para cada caso en particular.” (Boada-Peñaranda, 2015, p.18)

Sobre la base de los antecedentes y la cita expuesta, la investigación propone el siguiente concepto: la estabilidad laboral reforzada es una garantía del Derecho Laboral que aplica únicamente a los grupos de personas expresamente determinados por la ley, con la finalidad de volver ineficaz al despido y en caso de no producirse el reintegro del

trabajador al puesto de trabajo, obliga al empleador al pago de una indemnización adicional a la de despido intempestivo.

2.1.2 Sujetos de la estabilidad laboral reforzada

Los sujetos que derivan de una relación laboral en dependencia, sea que esta se produzca en el ámbito privado o en el público, son: empleador y trabajador. No obstante, abordados desde el tema investigativo, se enumeran como: empleador y trabajadora mujer embarazada y en período de lactancia.

El empleador es la persona natural o jurídica en el sector privado o incluso público que contrata a un tercero denominado trabajador, para que preste sus servicios lícitos y personales en relación de dependencia laboral, según su encargo. El empleador puede llamarse la parte más fuerte de la relación laboral porque de él depende el cumplimiento de las obligaciones patronales, que garantizan los derechos del trabajador.

“Desde la óptica laboral, el empleador no corresponde necesariamente a la idea de un empresario de características económicas, sino que en él se confluyen nociones básicas de una persona natural o jurídica (así como de un ente de hecho), que utiliza actual o potencialmente los servicios de un tercero en virtud de un negocio jurídico que les une previamente, mediante una retribución y bajo dependencia jurídica. Por tanto, el empleador es una parte del contrato de trabajo frente a la que se asume la obligación de trabajar y el derecho a ser remunerado.” (Irureta, 2014, p.260)

Por otra parte, se encuentra el trabajador, que para el presente caso es la trabajadora mujer embarazada y en período de lactancia. El trabajador es una persona

natural que presta sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración, al ser la parte más débil de la relación laboral, necesita de una protección especial por parte del Derecho y el Estado. “...*quienes prestan sus servicios son vistos como trabajadores esenciales...*” (Botía & Orozco, 2012, p.647)

Como se anticipó el derecho a la estabilidad laboral es un principio universal del Derecho Laboral que cobija a cualquier trabajador, no obstante, cuando la trabajadora se encuentra en estado de embarazo y en período de lactancia, recibe una protección especial; es decir se refuerza su estabilidad, para garantizar sus derechos de mejor forma.

“...en la protección jurídica de las mujeres trabajadoras, en cuanto, a su estabilidad laboral, así como, el afianzamiento de sus derechos de asistencia de su hijo antes y después del parto, cuyo contenido jurídico se encuentran sostenido en la Constitución que reviste una categoría de especial importancia y, de gran interés para las mujeres trabajadoras en garantía del derecho a la reproducción.” (Solórzano, Narváez, Pozo & Erazo, 2020, p.119)

2.1.3 Objeto de la estabilidad laboral reforzada

El objeto de la estabilidad laboral reforzada es brindar una protección adicional a la que otorga la estabilidad laboral como principio del Derecho Laboral de cualquier trabajador. La estabilidad laboral reforzada es una garantía de ciertos grupos de personas específicamente determinados en la normativa de cada Estado, por la cual, el despido se vuelve ineficaz teniendo el empleador la obligación de reintegro al trabajador, no obstante, si el empleador se resiste al reintegro tendrá que pagar una indemnización adicional a la del despido intempestivo.

“...se haya requerido implementar conceptos adicionales a través de jurisprudencia o incluso a través de nuevas normas, tales como la estabilidad laboral reforzada, de la que gozan ciertas personas que cumplen los requisitos que los enmarcan dentro de una categoría de protección especial, que ha entendido la Corte Constitucional, como una situación de debilidad manifiesta, lo que representa en un incremento a su protección constitucional, que asociado al universo laboral, les resulta como un valor agregado, como quiera que confiere para ellos una estabilidad laboral reforzada.” (Román, Castaño & Villamizar, 2017, p.7)

Es importante destacar que, en otras legislaciones como la española, la estabilidad laboral reforzada de este grupo cobra un mayor significado, que no abarca únicamente la imposibilidad de ser removida del trabajo, sino que adicionalmente, obliga al empleador a reubicar a la mujer embarazada y en período de lactancia, con la finalidad de que las labores sean lo menos exigentes posibles durante el estado, a fin de garantizar la salud de la trabajadora y la criatura.

“...con respecto a las medidas de protección de la salud de la madre y del hijo durante el embarazo, el parto y período de lactancia, se deberán tomar medidas para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo, así como que los resultados de dicha evaluación deberán ser comunicados a la mujer interesada.” (Cairós, 2012, p.89)

A modo de un simple resumen, el objeto de la estabilidad laboral reforzada es brindar una garantía adicional a ciertos grupos de personas como es la mujer embarazada y en período de lactancia, con la finalidad de que no pueda ser removida de su trabajo

volviendo al despido ineficaz y en el caso de que el empleador se resista a su reintegro, establece una indemnización adicional a la de despido intempestivo.

2.1.4 Constitución de la República del Ecuador

Dentro de un contexto bastante general, la Constitución de la República del Ecuador, ha dedicado una Sección para abordar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, más, sin embargo, no existe la denominación específica de la estabilidad laboral reforzada a que tienen derecho, incluso debe indicarse que no se refiere su derecho al trabajo o estabilidad.

No obstante, en el artículo 43, numeral 4, se determina que es necesario que se brinden las condiciones necesarias durante este período, lo cual precautela otros de sus derechos, como el no ser discriminadas en el ámbito laboral. Consecuentemente, se puede argumentar que la estabilidad laboral reforzada sí posee un fundamento constitucional, esto a pesar de no establecerse de manera categórica.

Artículo 43, numeral 4:

“El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: numeral 1 no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; Numeral 4 disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

2.1.5 Código del Trabajo

Dentro de la normativa especial que regula la relación laboral en dependencia, se determina con precisión el derecho a la estabilidad laboral reforzada que poseen las

mujeres embarazadas y en período de lactancia, esto fue posible mediante una reforma en el año 2015, por la cual, se estableció el derecho de forma categórica en el Código del Trabajo.

Artículo 153:

“Protección a la mujer embarazada. - 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 completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016)

Como queda establecido, en Ecuador la mujer embarazada y en período de lactancia, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, lamentablemente, este derecho no puede trasladarse a su pareja o cónyuge en los casos en que ella no se encuentra laborando, debido a que, como puede apreciarse la norma no contempla tal posibilidad.

Entonces, el problema de la presente investigación se concentra en que, si la mujer embarazada y en período de lactancia no se encuentra trabajando la garantía no puede aplicarse y por tal, si la pareja o cónyuge cabeza de hogar es despedido de su trabajo, esto agravaría la situación de la mujer embarazada y en período de lactancia, así como también de la criatura, por lo cual, es necesario que se presente una reforma en tal sentido.

2.1.6 Ley Orgánica de Servicio Público

Evidentemente, la Ley Orgánica de Servicio Público se aplica únicamente a los empleados del sector público quienes pueden ser contratados mediante un contrato ocasional de servicios que, no se sujeta a los principios del Derecho Laboral; es decir, no posee estabilidad, dicho contrato puede ser renovado o no, lo que queda al arbitrio de las necesidades del Estado.

No obstante, en un esfuerzo por reconocer el derecho de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, la norma ha hecho una excepción con la finalidad de brindar algo de estabilidad a su condición, precautelando sus derechos, así como los de la criatura.

Artículo 58:

“Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010)

Como bien se aprecia de la norma, el contrato de servicios ocasionales no posee ningún tipo de estabilidad, salvo una excepción dirigida a las empleadas mujeres

embarazadas y en período de lactancia, para quienes se concede la renovación del contrato hasta el tiempo durante el cual dure la lactancia.

Es decir que, si la empleada pública notifica al empleador su embarazo, esta tiene derecho a mantener su contrato por un tiempo mínimo de 21 meses, pero, si esto concluye en cualquier mes del año, aunque sea enero, el contrato deberá mantenerse hasta el fin del ejercicio fiscal de dicho año, esto es diciembre.

A pesar de que, la norma hace un esfuerzo por brindar algo de estabilidad a este tipo de empleadas, mantiene el mismo error que el Código de Trabajo, al no incorporar la posibilidad de que la garantía se traslade a la pareja o cónyuge cuando la mujer no se encuentra bajo el contrato de servicios ocasionales, por tanto, si la pareja o cónyuge es también, empleado público, no puede extenderse dicha protección.

Unidad II

El derecho a la igualdad laboral

2.2.1 Concepto

El derecho a la igualdad laboral se produjo en sus inicios por las muchas desigualdades existentes en el ámbito laboral y aunque lo típico es citar la desigualdad que existió entre el hombre y la mujer, en realidad la desigualdad se produjo en mayor medida con los grupos históricamente discriminados, como con las personas con discapacidad o las personas de distinta étnica. Estas desigualdades produjeron que muchos derechos laborales sean anulados para estos grupos o que, incluso no puedan acceder a un trabajo.

“...se desarrolló una noción jurídico-material de la igualdad o principio antidiscriminatorio. Éste postula, para el respeto del mandato de igualdad, igual trato a todas las personas que se encuentren en “igualdad de circunstancias relevantes” (Clérico y Aldao, 2011, p. 162). Así, esta fórmula de igualdad establece que la legitimidad de la distinción se determinará en base al vínculo entre el criterio y la finalidad perseguida, lo que precisará la “relevancia” de las circunstancias para efectuar la distinción.” (Lobato, 2019, p.5)

A fin de combatir tales desigualdades, el Derecho creó el principio de igualdad laboral, por el cual, todas las personas sin distinción de su género, etnia, nacionalidad, creencias religiosas, o de sus particulares características, que ha sido excluidas históricamente, tienen los mismos derechos en materia laboral, empezando por el derecho

a acceder a un trabajo, como es el caso de las personas con discapacidad que actualmente deben componer al menor el 4% de la plaza laboral del empleador.

“Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones que la propia ley señala de manera específica. El Derecho al Trabajo busca alcanzar la igualdad entre los trabajadores en función del trato, las oportunidades y el pago por el desempeño de su trabajo subordinado. En opinión de Patricia Kurczyn el principio de igualdad laboral se desprende de la igualdad jurídica, concebida en términos generales como la equivalencia de derechos y deberes sociales.” (Montalvo, 2007, p.232)

En cuanto respecta al tema de estudio, el derecho a la igualdad laboral se plantea sobre el hombre y la mujer, que procrean a una criatura, porque en la actualidad la normativa ya analizada tanto del Código del Trabajo como de la Ley Orgánica del Servicio Público, garantiza únicamente la estabilidad laboral reforzada de la mujer, por tanto, el hombre o padre se encontraría recibiendo un trato desigual.

Bajo el derecho a la igualdad laboral, tanto la madre como el padre que trabajan deberían tener el mismo trato ante la ley, lo cual no se estaría cumpliendo, por lo cual, se verifica que la igualdad no opera en este sentido. Adicionalmente, cabe decir que si la mujer no se encuentra trabajando tal protección no puede trasladarse al hombre o padre de la criatura, por tanto, la mujer y la criatura quedarían en una situación compleja.

2.2.2 Características

Por motivos del presente trabajo de investigación, la única característica que será citada es que con el derecho a la igualdad laboral se intentó terminar con la discriminación

de ciertos grupos históricamente excluidos, como es el caso de las mujeres, quienes cuando podían debían laborar en condiciones injustas principalmente en lo que respecta a la remuneración y sin que se atiende a sus derechos reproductivos

“El derecho a la igualdad de trabajo de las mujeres tiene vital importancia, porque esta es la única manera de respetar los derechos humanos internacionales y en especial que deben ser cumplidos por todos los Estados que han firmado los mismos y entre ellos está el Ecuador, teniendo en cuenta que a las mujeres siempre se les ha tenido bajo la concepción que pertenecen a un grupo débil y que necesitan de la protección de las autoridades.” (Sánchez, Sánchez, Sánchez & Sánchez, 2019, p.41)

Sin embargo, en la actualidad conforme lo revisado en la normativa ecuatoriana, se está produciendo una desigualdad con respecto del hombre o padre que labora, puesto que, debe responsabilizarse de la mujer embarazada y en período de lactancia, así como de su hijo o hija recién nacido, no obstante, la norma ecuatoriana no le brinda la misma protección que a la mujer o madre, por tanto, se corrobora que no se estaría garantizando el derecho a la igualdad laboral en este sentido.

2.2.3 Grupos de atención prioritaria

Para entender la característica de no discriminación de los grupos excluidos históricamente, debe entenderse el concepto de los grupos de atención prioritaria, puesto que, en la actualidad ellos reciben mayor protección porque en el pasado sufrieron discriminación, por ello, la vulneración de sus derechos reviste una especial gravedad que, incluso puede acarrear una condición de doble vulnerabilidad.

Artículo 35: *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”*

(Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

La protección especial de la estabilidad laboral reforzada se aplica a la mujer embarazada y en período de lactancia, que forma parte de los grupos de atención prioritaria; es decir, existe una concordancia en cuanto a la protección especial que debe recibir al ser parte de los grupos de atención prioritaria. No obstante, el problema de la investigación es que tal grupo no recibiría la protección especial, cuando la mujer embarazada y en período de lactancia no se encuentre trabajando, lo cual, reviste una especial gravedad que, incluso puede acarrear una condición de doble vulnerabilidad.

Queda claro que, al no tener una fuente de ingresos la mujer embarazada y en período de lactancia no podría acceder a ciertos derechos, principalmente al de salud que conlleva los cuidados de gestación, parto y cuidados post parto. No obstante, esto podría también ocasionar una vulneración a los derechos del niño o niña recién nacido que, requiere de cuidados especiales, considerando adicionalmente que, este grupo también pertenece a los de atención prioritaria.

“Por todo lo antes expuesto, se aprecia que los niños, niñas y adolescentes, tienen un fuero amplísimo en materia de protección, al

punto que, la normativa interna de cada Estado debe adecuarse para asegurar la consecución de sus derechos, en el presente tema incluso extendiendo al padre o madre -cabeza de hogar-la estabilidad laboral reforzada, con la finalidad de garantizar el desarrollo integral de los hijos e hijas menores de edad. Acotando que, todo esto se conjuga con la aplicación del principio de interés superior del niño.” (Guarnizo & Cabrera, 2023, p.173)

2.2.4 Constitución de la República del Ecuador

Aunque la unidad se refiere específicamente el derecho a la igualdad laboral, el texto constitucional no se refiere a este de forma categórica, no obstante, si se refiere en varios artículos el derecho de igualdad en términos generales que, evidentemente contiene al específico. Así el artículo 66, establece: *“Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)*

“Se establece que todas las personas gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, por lo que cada una de las personas tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, bajo los mismos parámetros y recibiendo un salario igual. Además, como algo especial se menciona a las acciones afirmativas para todas las personas que se encuentren en situación de desigualdad, las acciones afirmativas no son otra cosa que buscar que las mujeres pueden alcanzar a ocupar los mismos cargos que los hombres.” (Sánchez, Sánchez, Sánchez & Sánchez, 2019, p.43)

El derecho a la igualdad se aplica en Ecuador a todos los ser humanos sin hacer ninguna distinción en cuanto a sus características específicas, consecuentemente, en el ámbito laboral debería aplicarse en misma medida entre hombre y mujeres, no obstante, como se explicó en líneas anteriores la estabilidad laboral reforzada es un derecho que se otorga únicamente a las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Unidad III

Propuesta

2.3.1 Propuesta de reforma al Código del Trabajo

Actual, artículo 153:

“Protección a la mujer embarazada. - 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 completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016)

Propuesta de reforma al artículo 153:

Protección a la mujer embarazada. - 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 completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el

reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia. **Adicionalmente, sí la mujer embarazada y en período de lactancia no se encontrare laburando, la protección especial podrá trasladarse en los mismos términos a la pareja o cónyuge, con la finalidad de que pueda precautelar los derechos de la mujer y la criatura.**

2.3.2 Propuesta de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público

Actual, artículo 58:

“Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010)

Propuesta de reforma al artículo 58:

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud;

personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley. **Adicionalmente, sí la mujer embarazada y en período de lactancia no se encontrare laburando, la protección especial podrá trasladarse en los mismos términos a la pareja o cónyuge, con la finalidad de que pueda precautelar los derechos de la mujer y la criatura.**

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3. Metodología de la investigación

El estudio requirió el uso de una variedad de metodologías, enfoques y herramientas que podrían combinarse según la naturaleza específica y el propósito de la investigación que se estaba realizando. En cuanto al enfoque este se puede clasificar en cuantitativo y cualitativo, que cuando se unen para abordar un tema investigativo específico se denomina enfoque mixto, mismo que será utilizado

Este estudio utiliza un enfoque de investigación mixto que combina datos cuantitativos que se concentran en las encuestas dirigidas a expertos, quienes se espera que con su opinión validen los argumentos vertidos a lo largo del trabajo de investigación. Por otra parte, el enfoque cualitativo se utilizará para el procesamiento de datos de investigación que, en son mayormente documentos.

El enfoque cualitativo se utiliza en la investigación actual y en el examen de procesos sociales para establecer relaciones causales entre factores. Para ello se utilizan principalmente documentos como leyes, doctrinas, informes y jurisprudencia, ismos que son indispensables en un tema de Derecho. Por otro lado, el enfoque cuantitativo considera la realidad social como una entidad objetiva, y los hechos y fenómenos sociales estudiados pueden clasificarse y medirse mediante en términos numéricos. Debe usarse para realizar investigaciones, crear tablas e interpretar resultados.

Método

El presente trabajo de investigación utiliza métodos: lógico inductivo e interpretativos, para el procesamiento de la información que se conforma principalmente

de datos textuales, sistemáticos, técnicos e históricos, para lograr eficazmente los objetivos predeterminados. Finalmente, estos métodos permitirán abordar el problema y la hipótesis. Estas consideraciones enfatizan la necesidad de utilizar métodos: lógico inductivo e interpretativo.

Método lógico-inductivo:

En primer lugar, el estudio se limita al derecho nacional, porque el tema tiene circunscripción en la legislación ecuatoriana. Por lo tanto, para cubrir completamente el tema de investigación, es necesario realizar un análisis exhaustivo y establecer una base sistemática. Luego, cada resultado se revalida utilizando las leyes de estudio ecuatorianas vigentes, para extraer las principales conclusiones.

Esta metodología permite brindar una visión general sobre el tema de investigación, describir el contexto estudiado y finalmente desarrollar una posición teórica sobre el mismo, que nace de los resultados. Este método utiliza en una variedad de contextos, desde investigaciones amplias hasta investigaciones intensivas que abarcan tanto el derecho positivo como la doctrina.

Método interpretativo:

La interpretación literal se aplica a muchos documentos legales, incluida la Constitución de la República del Ecuador, las normas infra constitucionales, los estatutos, ordenanzas y reglamentos. Este método se centra en comprender el significado literal de un texto e interpretarlo en el contexto del uso cotidiano del lenguaje, especialmente el significado normativo lo cual resulta ser importante en una investigación jurídica.

La interpretación sistemática significa examinar el contenido escrito de un documento, teniendo en cuenta las variables situacionales que existían en el momento en que se procesó la información recolectada y redactó el documento. Esto indica que es necesario llevar a cabo sistemáticamente un análisis y una evaluación integrales de todo el marco legal nacional, para tomar las principales conclusiones.

El tema que nos ocupa pertenece también al campo de la interpretación histórica. El propósito de esta investigación es conocer el origen y desarrollo de diversos documentos legales y considerar su contexto histórico. Además, ciertos conceptos jurídicos se consideran en el contexto de la doctrina jurídica y su proyección a tiempos actuales.

Tipo de investigación

Es importante utilizar procedimientos de investigación diseñados para el tipo de estudio en cuestión. En lo principal obedece al siguiente orden:

- Debido al estudio en profundidad del tema, el estudio tiene un carácter descriptivo.
- La metodología utilizada es una combinación de enfoques cualitativo y cuantitativo, por ende, el enfoque es de tipo mixto. Centrado principalmente en la ley, y análisis de datos cuantitativos, incluido el análisis de los resultados de las encuestas.
- La investigación realizada en este estudio puede clasificarse como un estudio no experimental porque la manipulación de variables fue mínima.
- Las metodologías elegidas para este estudio son la lógica inductiva y la lógica interpretativa.

- La investigación actual es mayoritariamente académica y, por tanto, puede considerarse como eminentemente teórica o pura.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Técnicas	Instrumento
Análisis de documentos	Guía de análisis de documentos
Encuestas	Guía de encuestas

Criterio de inclusión y criterio de exclusión

La investigación utilizará los siguientes criterios:

Criterio de inclusión

- Mujeres embarazadas y en período de lactancia
- Padres de familia

Criterio de exclusión

- Empleadores

Población y muestra

Es necesario un control profesional de los administradores de justicia que garantizar los derechos laborales. Es decir, la población de la presente investigación se concentrará en la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda. El universo entero está formado por una persona, por lo que, no es necesario tomar una muestra.

Número	Cargo
4	Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Localización geográfica del estudio

La localización geográfica es el cantón Guaranda, provincia de Bolívar



CAPÍTULO IV:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Resultados.

4.1.1. Presentación de resultados.

Pregunta 1: ¿Considera que, el Estado tiene la obligación de garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia?

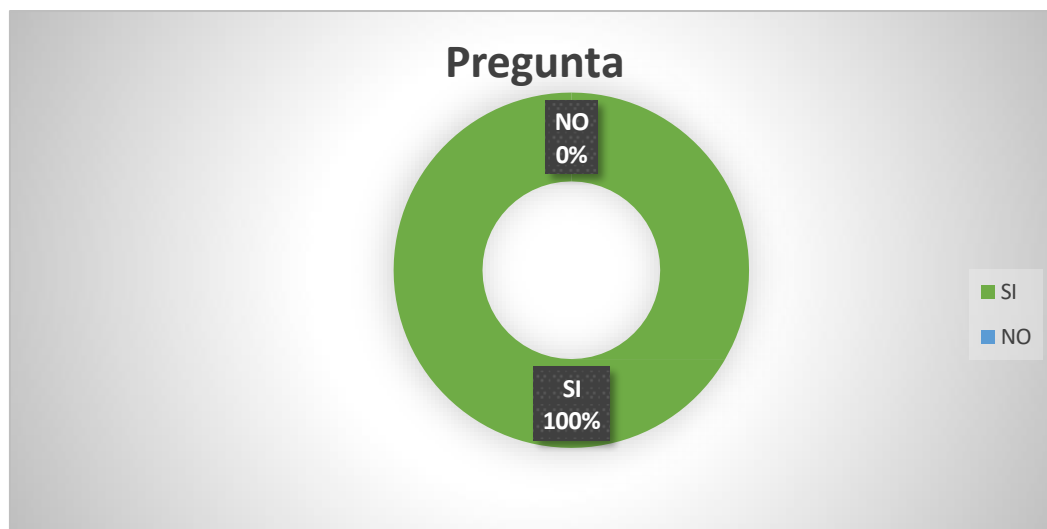
Tabla 1

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Ilustración 1



Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Interpretación:

El 100% de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, consideran que, el Estado tiene la obligación de garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Pregunta 2: ¿Considera que, el Estado tiene la obligación de garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia?

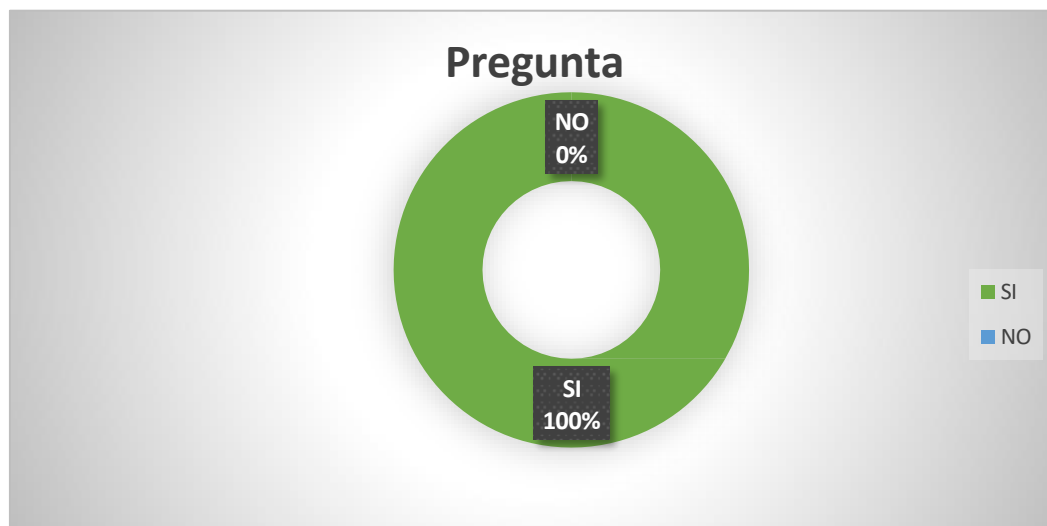
Tabla 2

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Ilustración 2



Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Interpretación:

El 100% de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, consideran que, el Estado tiene la obligación de garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Pregunta 3: ¿Considera que, por el derecho a la igualdad laboral tanto las mujeres embarazadas y en período de lactancia, como los padres de familia, deberían tener la misma estabilidad laboral reforzada?

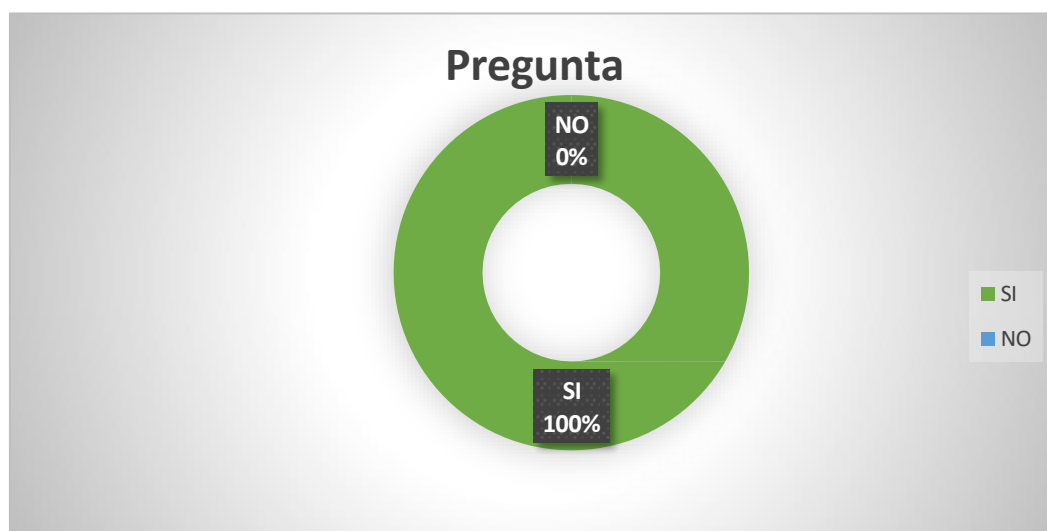
Tabla 3

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Ilustración 3



Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Interpretación:

El 100% de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, consideran que, por el derecho a la igualdad laboral tanto las mujeres embarazadas y en período de lactancia, como los padres de familia, deberían tener la misma estabilidad laboral reforzada

Pregunta 4: ¿Considera que, la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, no puede extenderse a la cabeza de hogar?

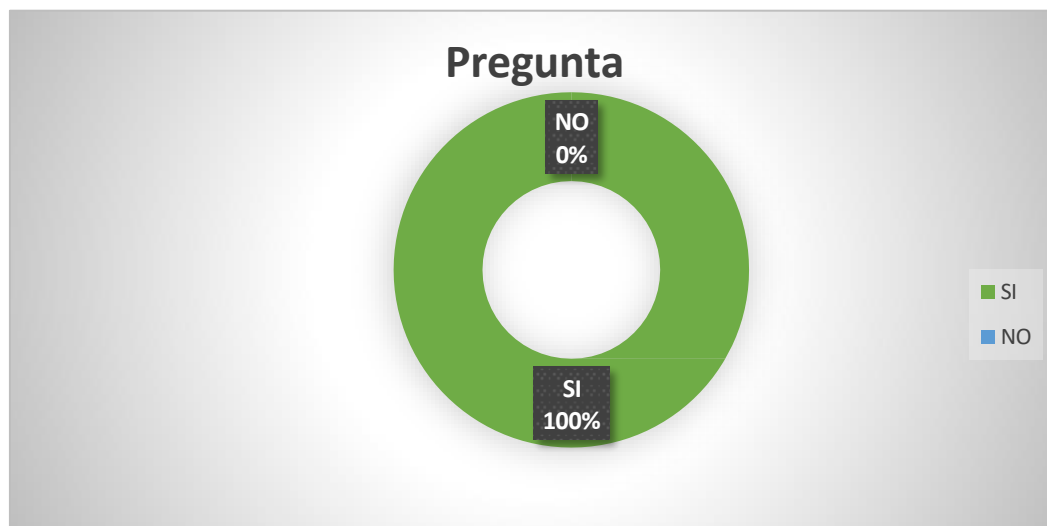
Tabla 4

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Ilustración 4



Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Interpretación:

El 100% de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, consideran que, la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, no puede extenderse a la cabeza de hogar.

Pregunta 5: ¿Considera que, a fin de garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, la estabilidad laboral reforzada debería poder extenderse a la cabeza de hogar?

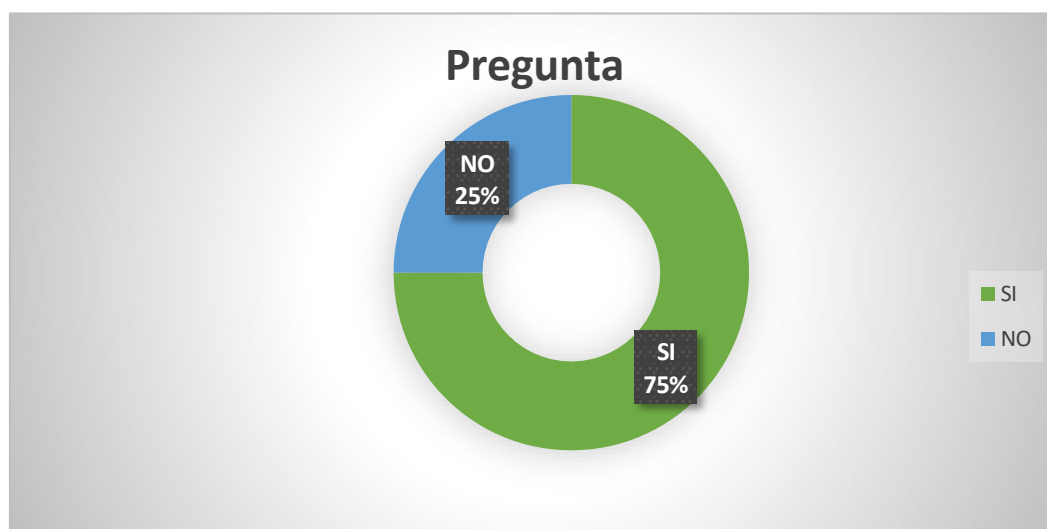
Tabla 5

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	75%
No	1	25%
Total	4	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Ilustración 5



Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Interpretación:

El 75% de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, consideran que, a fin de garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, la estabilidad laboral reforzada debería poder extenderse a la cabeza de hogar.

Pregunta 6: ¿Considera que, el Estado tiene la obligación de garantizar además de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y aquellos que provienen de los niños y niñas?

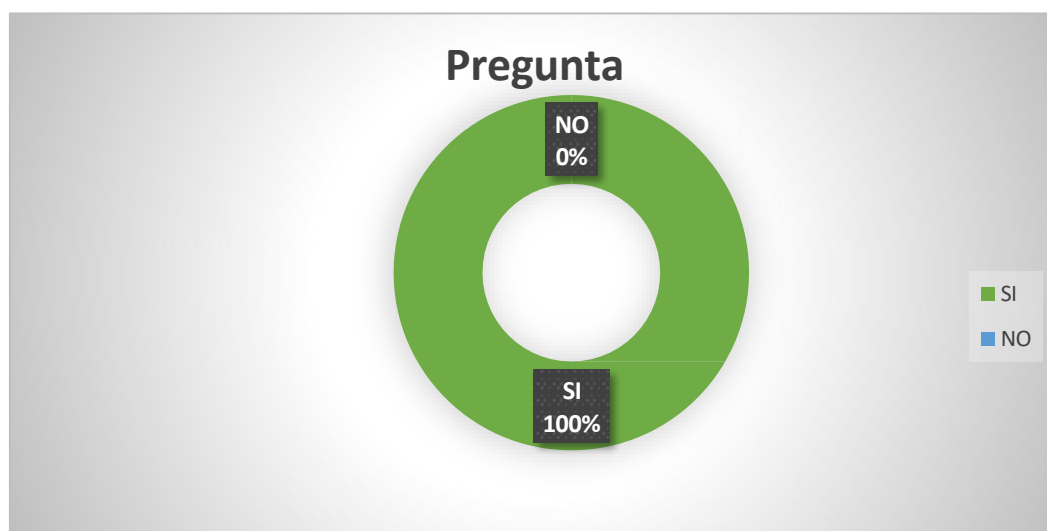
Tabla 6

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Ilustración 6



Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Interpretación:

El 100% de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, consideran que, el Estado tiene la obligación de garantizar además de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y aquellos que provienen de los niños y niñas.

Pregunta 7: ¿Considera que, el derecho a la estabilidad laboral reforzada debería tener también como propósito garantizar los derechos de los niños y niñas?

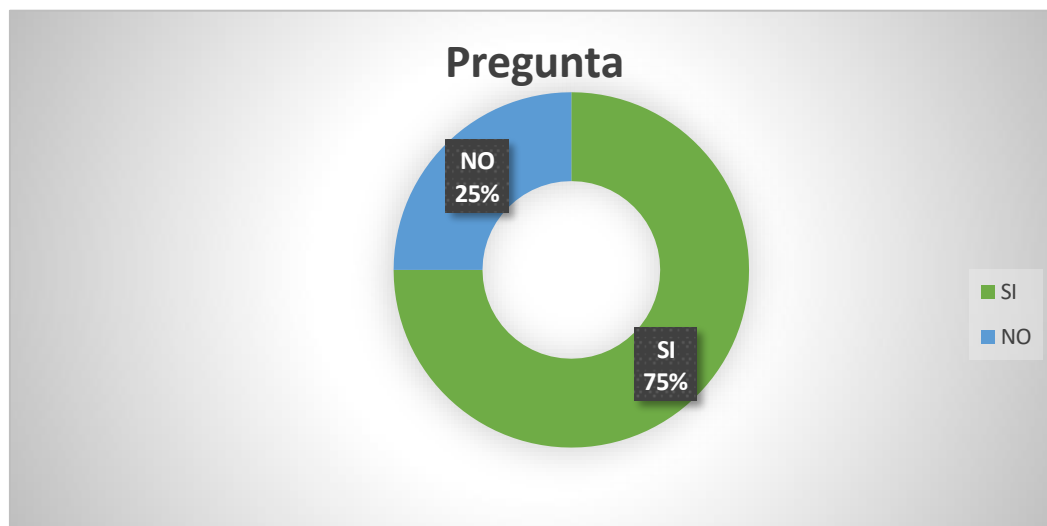
Tabla 7

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	75%
No	1	25%
Total	4	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Ilustración 7



Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Elaborado por: Andrés Gabriel Viscaíno Jiménez

Interpretación:

El 75% de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, consideran que, el derecho a la estabilidad laboral reforzada debería tener también como propósito garantizar los derechos de los niños y niñas.

4.1.2. Beneficiarios

4.1.2.1. Beneficiarios directos.

- Mujeres Embarazadas y en período de lactancia
- Niños, niñas y adolescentes
- Padres de familia

4.1.2.2. Beneficiarios indirectos.

- Empleadores

4.2. Discusión.

A realizarse sobre las siguientes bases:

Estabilidad laboral reforzada

La estabilidad en el empleo es un derecho universal según el Convenio Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo C-158, artículo 9, numeral 1. Adicionalmente, el Derecho ha establecido una norma conocida como "estabilidad laboral reforzada", aplicable únicamente a ciertos trabajadores, para brindarles una garantía extra. La estabilidad laboral reforzada protege a ciertos grupos de trabajadores para evitar despidos y obliga al empleador a pagar una indemnización adicional si no se reintegra al trabajador al puesto.

El empleador es aquel que contrata a un trabajador para que preste servicios bajo su dependencia. El trabajador es una persona natural que ofrece su trabajo a cambio de una remuneración y debido a su posición vulnerable en la relación laboral, requiere protección legal y estatal. La estabilidad laboral es un principio universal del Derecho Laboral que

se aplica a todos los trabajadores, pero las mujeres embarazadas y en período de lactancia tienen una protección especial que refuerza su estabilidad.

Entonces, el objeto de la estabilidad laboral reforzada es proteger a determinadas personas como es el caso de la mujer embarazada y en período de lactancia, evitando su despido y otorgándole una indemnización adicional si el empleador se niega a reintegrarla a su puesto de trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador establece en su artículo 43, numeral 4, la necesidad de garantizar condiciones adecuadas durante este periodo para proteger otros derechos, como el de no ser discriminadas en el trabajo. Por tanto, se puede sostener que la estabilidad laboral reforzada tiene base constitucional, a pesar de no estar establecida de forma definitiva.

El Código del Trabajo establece el derecho a la estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas y en período de lactancia desde la reforma del año 2015, lastimosamente, el derecho no se extiende a la pareja si ella no está trabajando, ya que la norma no lo permite. El problema en la investigación es que, si la mujer embarazada y lactante no se encuentra trabajando, no se puede aplicar la garantía para brindarle la protección especial. Si el cónyuge cabeza de hogar es despedido, esto empeora la situación de la mujer y del bebé. Por estas consideraciones, se anticipa una reforma al respecto.

La Ley Orgánica de Servicio Público se aplica solo a los empleados del sector público, quienes pueden ser contratados mediante un contrato ocasional de servicios que no tiene estabilidad y puede ser renovado o no según las necesidades del Estado. Sin embargo, la Ley Orgánica de Servicio Público permite que las empleadas mujeres embarazadas y en período de lactancia renueven su contrato hasta el final de la lactancia.

Si la empleada pública comunica su embarazo al empleador, debe mantener su contrato durante al menos 21 meses. Si el embarazo termina en cualquier mes del año, incluso en enero, el contrato debe mantenerse hasta diciembre. El error persiste al no permitir transferir la garantía a la pareja si no está bajo contrato de servicios ocasionales, lo que excluye protección si la pareja es empleado público.

El derecho a la igualdad laboral

El Derecho estableció la igualdad laboral para todas las personas, sin importar su género, etnia o características excluidas previamente. El hombre y la mujer que procrean a una criatura reciben un trato desigual en cuanto al derecho a la igualdad laboral debido a la normativa analizada del Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Si la mujer no trabaja, el hombre o padre de la criatura no puede recibir esa protección. Por lo tanto, la mujer y la criatura se verían en una situación complicada.

La igualdad laboral busca eliminar la discriminación hacia grupos históricamente excluidos, como las mujeres, especialmente en cuanto a la remuneración. La normativa ecuatoriana genera desigualdad laboral entre hombres y mujeres en relación a la responsabilidad sobre la mujer embarazada, en período de lactancia y el hijo recién nacido, lo cual no garantiza la igualdad de derechos.

La mujer embarazada y en período de lactancia cuenta con protección especial para su estabilidad laboral según el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, no obstante, la investigación plantea la falta de protección para las mujeres embarazadas y en período de lactancia cuando no están trabajando, lo cual puede dejarlas en una situación de doble vulnerabilidad.

La mujer embarazada sin ingresos no puede acceder a derechos de salud para el

cuidado durante el embarazo, parto y post parto, lo cual valga decir también violenta los derechos del recién nacido que necesita cuidados especiales, ya que también pertenece a los grupos prioritarios.

El texto constitucional en su artículo 66, no menciona específicamente el derecho a la igualdad laboral, pero sí menciona el derecho a la igualdad en términos generales, que incluye este derecho. En Ecuador, el derecho a la igualdad se aplica a todos los seres humanos sin distinción, por lo que, en el ámbito laboral, debería aplicarse por igual entre hombres y mujeres. Sin embargo, la estabilidad laboral reforzada solo se otorga a mujeres embarazadas y en período de lactancia, como se mencionó anteriormente.

Encuestas

En lo relativo a las encuestas, se ha obtenido como resultados datos que validan lo argumentado a lo largo del trabajo investigativo, acotando que de los resultados se puede apreciar que, casi todas las preguntas fueron respondidas afirmativamente con el 100% del criterio de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, quienes consideran que, el Estado tiene la obligación de garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, siendo uno de estos derechos la estabilidad laboral reforzada, siendo esto únicamente viable si trabajan.

Así también debe argumentarse que, el 100% de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, consideran que, por el derecho a la igualdad laboral tanto las mujeres embarazadas y en período de lactancia, como los padres de familia, deberían tener la misma estabilidad laboral reforzada; por lo cual, consideran que, a fin de garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, la estabilidad laboral reforzada debería poder extenderse a la cabeza de hogar.

Finalmente, el 100% de los Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, consideran que, el Estado tiene la obligación de garantizar además de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, aquellos que provienen de los niños y niñas; por lo que, acuerdan que el derecho a la estabilidad laboral reforzada debería tener también como propósito garantizar dichos derechos.

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. CONCLUSIONES.

La estabilidad laboral es un derecho universal, adicionalmente el Derecho ha establecido otro derecho denominado "estabilidad laboral reforzada", aplicable únicamente a ciertos trabajadores, como las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

La estabilidad laboral reforzada tiene por objeto proteger a determinados trabajadores, como es el caso de la mujer embarazada y en período de lactancia, evitando su despido y otorgándole una indemnización adicional si el empleador se niega a reintegrarla a su puesto de trabajo.

El problema de la aplicación de la estabilidad laboral reforzadas es que, si la mujer embarazada y lactante no se encuentra trabajando, no se puede brindarle la protección especial. Si el cónyuge o pareja cabeza de hogar es despedido, esto empeora la situación de la mujer y del niño o niña recién nacido.

El Derecho estableció la igualdad laboral para todas las personas, sin importar su género, etnia o características excluidas previamente. El hombre y la mujer que procrean a una criatura reciben un trato desigual debido a que la normativa del Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, no permite extender la estabilidad laboral reforzada al padre de la criatura, por lo tanto, el derecho a la igualdad laboral no se cumple.

5.2. RECOMENDACIONES.

Dentro del Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, se mantiene el mismo error al no permitir transferir la garantía a la pareja o cónyuge, cuando la mujer embarazada y en período de lactancia no se encuentra trabajando, lo cual, impide que este grupo de atención prioritaria pueda materializar sus derechos y por el contrario le ubica en una situación delicada.

Por estas consideraciones, la recomendación del presente trabajo investigativo es que el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, se reformen a fin de que se extienda la estabilidad laboral reforzada a la pareja o cónyuge, cuando la mujer embarazada y en período de lactancia no se encuentre trabajando, lo cual, permitiría garantizar los derechos de salud de la mujer y el niño o niña.

Por las mismas razones, extender la estabilidad laboral reforzada permitiría también que se verifique el cumplimiento del derecho a la igualdad laboral, garantizando a los hombre y mujeres que trabajan y son padres y madres de familia.

BIBLIOGRAFÍA.

- Asamblea Nacional de Montecristi (2008) Constitución de la República del Ecuador
- Asamblea Nacional del Ecuador (2015) Código Orgánico General de Procesos
- Congreso Nacional del Ecuador (2005) Código de Trabajo
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). Ley Reformatoria al Código de Trabajo y Ley del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 906.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294.
- Boada-Peñaranda, N. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10983/2217>
- Botía, M., & Orozco, L. (2012). Competencias en servicio al cliente y efectividad en solución de problemas: Sus características en el sector turismo. Estudios y perspectivas en turismo, 21(3), 646-662. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322012000300006&lng=es&tlng=es
- Cairós, D. (2012). Seguridad y salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia. Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales, (23). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.4657>

- Guarnizo Jaramillo, D. R., & Cabrera Vélez, J. P. (2023). La igualdad en la estabilidad laboral por paternidad; en periodo de maternidad y lactancia . *Journal of Science and Research*, 8(3), 160–175. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2921>
- Irureta, P. (2014). The Legal Notion of the Employer in the Labor Law. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (42), 251-282. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512014000100008>
- Lousada Arochena, J. F. (2014). El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el derecho de trabajo y de la seguridad social. *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 1-630.
- Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”. *Revista de la Facultad de Derecho*, (46), 49-107. <https://doi.org/10.22187/rfd2019n46a9>
- Montalvo, J. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (40), 229-242.
- Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232.
- Obregón, T. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199-206.
- Organización Internacional del Trabajo (1982) Convenio Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo C-158

- Pinto, J., Montece, S., Calva, Y., & Bosquez, J. (2019). La discriminación laboral de la mujer en el Ecuador frente a la Constitución de 2008. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6.
- Román, J., Castaño, J., & Villamizar, N. (2017). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, (14).
- Sánchez, J., & Sánchez, J. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8).
- Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7), 39-63.
- Segovia, C., Briones, E., Pastells, R., González, E., & Moserrat, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403-410
- Solórzano, J., Narváez, N., Pozo, E., & Erazo, J. (2020). Análisis de la regulación del período de lactancia en el Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 5(8), 117-141.
- Sosa, E., Campoverde, L. & Sánchez, M. (2019). Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación de los derechos en el estado ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 428-436. Recuperado de: <https://n9.cl/55mq9>
- Vásconez R. Alison. (2010). Convenio No. 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades

familiares. Quito. Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género

