



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Análisis jurídico del incumplimiento de los derechos  
laborables de las mujeres embarazadas en el sector privado  
en el Ecuador**

**AUTORA:**

**Iñiguez Cueva Daniela Alejandra**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del  
Ecuador.**

**TUTOR:**

**Franco Mendoza Luis Eduardo**

**Guayaquil, Ecuador**

**4 de septiembre del 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Iñiguez Cueva Daniela Alejandra**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Franco Mendoza Luis Eduardo**

**DIRECTOR DE CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Lynch Fernández María Isabel**

**Guayaquil, a los 04 días del mes de septiembre del año 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Iñiguez Cueva Daniela Alejandra

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Análisis jurídico del incumplimiento de los derechos laborables de las mujeres embarazadas en el sector privado en el Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 04 días del mes de septiembre del año 2022**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Iñiguez Cueva Daniela Alejandra**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Iñiguez Cueva Daniela Alejandra** Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis jurídico del incumplimiento de los derechos laborables de las mujeres embarazadas en el sector privado en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 04 días del mes de septiembre del año 2022**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_  
**Iñiguez Cueva Daniela Alejandra**

# REPORTE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, a sidebar shows document details: 'Documento: Daniela (Figuras 08.doc) (D143792130)', 'Presentado: 2022-09-08 21:16 (+01:00)', 'Presentado por: luis.franco04@cu.ucsg.edu.ec', and 'Recibido: paola.toscanini.ucsg@analysis.orkund.com'. A yellow box highlights the text: '2% de estas 13 páginas, se componen de texto presente en 4 fuentes.' The main area on the right is titled 'Lista de fuentes' and 'Bloques'. It contains a table with columns 'Categoria' and 'Enlace/nombre de archivo'. The table lists four sources, each with a blue checkmark in the right margin. The sources are: 'Universidad Tecnica Particular de Loja / (null)', 'https://es.scribd.com/document/544080036/Conclusion-Pluralismo', 'Universidad Tecnológica Indoamerica / (null)', and 'Universidad Regional Autónoma de los Andes / (null)'. Below the table are sections for 'Fuentes alternativas' and 'Fuentes no usadas'. At the bottom of the interface, there are navigation icons and a status bar showing '0 Advertencias', 'Reiniciar', and 'Compartir'.

## TUTOR

f. \_\_\_\_\_

**Ab. Franco Mendoza Luis Eduardo**

## LA AUTORA:

f. \_\_\_\_\_

**Iñiguez Cueva Daniela Alejandra**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Xavier Zavala Egas, Mgs.**

DECANO

f. \_\_\_\_\_

**Ab. Angela Maria Paredes Caverro, Mgs.**

COORDINADOR DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

**Ab. Alexandra del Rocío Ruano Sánchez, Mgs.**

OPONENTE

# ÍNDICE

RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT .....	IX
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	6
DERECHOS DE LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA.....	6
1.1 Lactancia materna: Algunas consideraciones .....	6
1.2 La lactancia materna en el Derecho laboral ecuatoriano .....	10
1.3 Tiempo de lactancia materna en Ecuador.....	11
1.4 El permiso de lactancia materna en el contexto internacional.....	12
CAPÍTULO II.....	15
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL en el Ecuador .....	15
2.1. La estabilidad laboral en el Ecuador .....	15
2.2 Causas para la terminación de la relación laboral.....	18
2.2.1 Por las causas previstas en el contrato .....	18
2.2.2 Por voluntad del empleador.....	19
2.2.3 Por voluntad del trabajador .....	20
2.2.4 Por desahucio .....	21
2.3 El despido intempestivo .....	21
2.3.1 Indemnizaciones por despido intempestivo .....	22
2.4 La prohibición de despido en la ley orgánica para la justicia laboral.....	23
CONCLUSIONES .....	25
RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS .....	27

## RESUMEN

El siguiente artículo científico trata sobre Análisis jurídico del incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado en el Ecuador. A través del análisis de la legislación nacional, se intenta crear un marco metodológico y legal que ayude a las mujeres que se encuentran en periodo de lactancia a mejorar su situación dentro de las empresas, pues en los últimos años y debido a la pandemia, las empresas tienen mayores gastos y de forma deliberada, la contratación de mujeres puede ser menor en algunas empresas. El trabajo de investigación se divide en tres partes, en la primera parte, mediante la recolección de información se analizará el marco legislativo actual de la mujer que se encuentra en periodo de lactancia, en la segunda parte se explicarán los tipos de despido y sus causales. Finalmente, a manera de recomendación se propondrá una serie de cambios jurídicos para mejorar los derechos de las mujeres en el periodo de lactancia dentro del ámbito privado.

**Palabras Clave:** *Lactancia materna, Análisis jurídico, Código de Trabajo, despido intempestivo.*



## **ABSTRACT**

The following paper deals with the legal analysis of the breach of labor rights of pregnant women in the private sector in Ecuador. Through the analysis of national legislation, an attempt is made to create a methodological and legal framework that helps women who are breastfeeding to improve their situation within companies, since in recent years and due to the pandemic, companies have higher expenses and deliberately, the hiring of women may be lower in some companies. The research work is divided into three parts, in the first part, through the collection of information, the current legislative framework of the woman who is breastfeeding will be analyzed, in the second part the types of dismissal and their causes will be explained. Finally, as a recommendation, a series of legal changes will be proposed to improve the rights of women during the breastfeeding period within the private sphere.

**Keywords:** *Breastfeeding, Legal analysis, Labor Code, despido intempestivo.*

## INTRODUCCIÓN

Las mujeres son consideradas fundamentales en los procesos productivos y sociales en el Ecuador y sus derechos deben ser protegidos, especialmente durante el embarazo. Sin embargo, en el ámbito de igualdad y protección de derechos, la condición de la mujer sigue siendo discriminatoria, se vulneran los derechos de este grupo prioritario, lo que genera inseguridad jurídica, laboral, económica y social.

Actualmente se estima que las mujeres son las que más trabajan estén o no embarazadas, y que este esfuerzo no es realmente recompensado y reconocido por la sociedad o la familia, por lo que es necesario desarrollar, fortalecer y actualizar las políticas públicas encaminadas a la protección e igualdad, las leyes e instituciones para mejorar las condiciones de vida y lograr el *sumakkawsay* consagrado en la Constitución del Ecuador.

La igualdad de remuneración por el mismo trabajo es una preocupación de larga data de la OIT. El próximo año se cumplirá un siglo de la formación de esta entidad tripartita, cuando, en 1919, su constitución había incorporado el principio de “igual salario por igual trabajo”. Este principio plantea interrogantes sobre la discriminación salarial, especialmente los roles de género y la división sexual del trabajo, a partir de la cual se valora el trabajo de mujeres y hombres, lo que resulta en habilidades y competencias más valiosas (Laxartza Artza et al., 2019).

En Ecuador, pese a los avances reportados por autores como Correia y Van Bronkhorst, tanto en la reducción de las brechas de escolaridad como de participación en el mercado laboral, en diciembre de 2016 el ingreso laboral promedio de las mujeres fue de \$287,18 mientras que el de los hombres fue de \$367, 7, lo que representa una relación del primero con el segundo de aproximadamente el 78 %. Esto permite vislumbrar que la problemática de la discriminación por genero no está todavía resuelta (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018).

Dentro de la problemática de disparidad salarial, se suma la lactancia materna, como una de las fases de la maternidad es un tema de

responsabilidad y gestión administrativa en Ecuador, pues en la legislación la maternidad se encuentra protegida en el código de trabajo, por otro lado, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) define la maternidad como un estado que requiere un trato diferenciado para respetar la verdadera igualdad, es más una premisa que una excepción al principio de igualdad. Deben existir medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir con sus deberes de maternidad sin verse marginadas por el mercado laboral.

Es evidente que la maternidad, que comprende el embarazo, el parto y la lactancia, todo ese proceso necesita que se garantice los derechos para evitar que las mujeres dejen de trabajar por discriminación o vulneración de los mismos, muchas veces las mujeres embarazadas desconocen sus derechos y no pueden trabajar debido a la condición del trabajo: levantar o empujar objetos pesados; trabajos que requieren esfuerzo físico por estar de pie o de noche; o exceso de horas extras; es importante que las mujeres conozcan y reivindiquen sus derechos, esto ha generado dificultades dentro de las empresas por cuanto los empleadores han hecho caso omiso de estas condiciones y sobre todo en respetar las leyes. Este estudio se plantea desde la perspectiva jurídica del derecho laboral, en el análisis de los incumplimientos que se han evidenciado en el ámbito privado.

En cuanto al embarazo, las mujeres que se encuentren en estado de gestación, tienen protección especial del Código de Trabajo, en el artículo 153 menciona lo siguiente:

*“Las mujeres que estén en embarazo no deben preocuparse por que su contrato se termine por su estado de gestación, pues el estado protegerá su estado, además el empleador no podrá sustituirla en sus funciones durante el tiempo de gestación y la licencia de maternidad, y los beneficios de ley como el sueldo y las remuneraciones serán las mismas”* (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).

En la etapa del parto, así mismo, el código de trabajo establece un apartado especial para la mujer, pues en su artículo 152 habla de:

*“dentro de la ley existen los beneficios de estabilidad laboral y por ley durante las por 12 semanas con pago en el nacimiento de su hijo/a, que debería extenderse únicamente por 10 días más, si el nacimiento es múltiple, una vez pasado el plazo, se debe reincorporar al trabajo de forma obligatoria”* (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).

Finalmente, en la lactancia, en el inciso 3 del artículo 155 menciona que:

“Al reincorporarse a sus labores, luego de la licencia de maternidad, el horario de trabajo se reducirá a 6 horas, que serán supervisadas y aprobadas por el empleador, pero siempre en el marco legal del código de trabajo” (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).

Teniendo esta problemática social en cuenta, el presente trabajo de titulación se titula “Análisis jurídico del incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado en el Ecuador”. La pregunta a la que pretende responder es: ¿qué tipo de incumplimiento jurídico hacia las mujeres embarazadas existen durante el periodo de lactancia? Para contestar esta pregunta, el trabajo de titulación se divide en los siguientes capítulos: el primer capítulo realizará un análisis jurídico de los derechos de las mujeres embarazadas en periodo de lactancia; el segundo capítulo tratará sobre la terminación de la relación laboral a las mujeres embarazadas en lactancia en el Ecuador; el tercer capítulo se planteará una serie de reformas y propuestas en el ámbito de material laboral para garantizar los derechos de lactancia, a través de la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

La propuesta de este estudio es importante porque se enfoca en los derechos de los grupos prioritarios consagrados en la constitución del Ecuador, cuyos derechos pueden ser vulnerados por desconocimiento o falta de aplicación de sus derechos, se trata de un trabajo innovador porque se enfoca en comprender qué derechos de las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana pueden ejercerse efectivamente. Esto es posible porque se cuenta con suficiente bibliografía, documentación y materiales de apoyo e información institucional para realizar una adecuada investigación. La propuesta está en línea con la Meta N° 6 del Plan Nacional para el Buen

Vivir 2013-2017, que establece: “Consolidar la transformación de la justicia, fortalecer la seguridad integral y respetar estrictamente los derechos humanos”.

# **CAPÍTULO I**

## **DERECHOS DE LA MUJER EN PERIODO DE LACTANCIA**

El primer capítulo se denomina “Derechos de la mujer en el periodo de lactancia”, este consta de 4 partes; en la primera se incluyen las consideraciones iniciales sobre la lactancia, como su concepto e implicaciones de convenios internacionales que se vinculan en la Ley. En la segunda parte se analizará el derecho a la lactancia materna (LM) en la legislación ecuatoriana. En la tercera parte se investigará dentro de la ley los periodos de alimentación y licencias para la madre durante la LM. Finalmente, en la cuarta parte se pone en consideración la perspectiva jurídica de la LM para vincularla en el contexto internacional, sobre todo en América Latina y el Caribe.

### **1.1 Lactancia materna: Algunas consideraciones**

El convenio sobre la protección de la maternidad (2000) promulgado por la Organización Internacional de Trabajo define a la LM como “un mecanismo alimentario hacia el bebé, donde su alimento es exclusivamente LM, además de vitaminas y minerales o medicación”

En los mamíferos el embarazo forma parte del ciclo reproductivo, en este ciclo se incluyen las etapas de embarazo y lactancia, que por naturaleza las crías necesitan para su supervivencia. Así, durante varios años diferentes investigaciones ahondan sobre los beneficios de la LM que han dado lugar a numerosas recomendaciones.

La LM es un pilar fundamental para la vida sana y el bienestar no solo de los bebés sino también de las madres, existiendo numerosos estudios que demuestran su eficacia en la prevención de enfermedades. La Organización Mundial de la Salud considera que, si todos los niños fueran amamantados, el mundo salvaría la vida de alrededor de 820.000 niños cada año, pero esto no sucede a nivel mundial, solo el 40% son amamantados exclusivamente. Un análisis de los datos disponibles muestra que menos de la mitad de los bebés del mundo son amamantados, desde el 40 % en África, África

occidental y el sur de Asia hasta no más del 60 % en el este y el sur de África (Vargas Zarate et al., 2020).

Se llama calostro a la leche que produce la madre durante los primeros días después del parto y que es recomendable que la cría la beba 1 hora después de nacer debido a que contiene inmunoglobulina y anticuerpos maternos. que protegen a la cría de infecciones Se recomienda que la alimentación de LM sea exclusiva durante los primeros 6 meses y luego, complementarla con alimentos sólidos hasta 2 años más.

Autores como Minchala et al., (2020) establecen que la producción de leche materna conlleva una serie de procesos que son:

- I. Cuando las glándulas quedan en reposo hasta el alumbramiento de la placenta, por causa del incremento de los niveles de progesterona circulante.
- II. Se produce tras el parto y la expulsión de la placenta, cuando los niveles de progesterona se reducen.
- III. Se mantiene la secreción láctea establecida por el reflejo de succión del recién nacido.

La leche materna no es un simple conjunto de nutrientes, sino un producto vivo con un alto grado de complejidad biológica, protección activa y regulación inmunológica que estimula el normal desarrollo del lactante.

Los beneficios de la LM son numerosos y bien conocidos, pero uno de los más destacados es que aporta los nutrientes que el bebé necesita para crecer y desarrollarse, nuevamente es una práctica que beneficia a la madre, por ejemplo, disminuye las probabilidades de aparición de cáncer, además de ser un alimento nutritivo y económico. De esta manera es un complemento para la alimentación en madres primerizas o de escasos recursos y sus redes de apoyo es importante para establecer y mantener una LM exitosa para la promoción de la salud (Ibáñez de Garayo et al., 2021).

Existen varias recomendaciones para realizar la alimentación tradicional de manera exitosa:

- Debe ofrecerse a demanda del bebé dejando de lado los horarios, proporcionarse entre 8 y 12 veces en 24 horas. No ofrecer fórmulas ni otro tipo de líquidos de inicio.
- La madre debe mantener una buena postura durante la lactancia para controlar la deglución de la leche.
- El bebé debe tomar el pezón y la mayor parte de la aréola con los labios revertidos.
- Consultar con el profesional ante dudas sobre el proceso de lactancia, estado de hidratación del bebé, pérdida/ganancia de peso (Minchala Urgiles et al., 2020).

Tirano et al., (2018) establecen una serie de problemas relacionados con la LM y posibles estrategias para mejorar la situación, en la siguiente tabla se señalan todas:

**Tabla 1.**

*Estrategias de prevención y control de problemas frecuentes de la LM*

<b>Problema</b>	<b>Estrategias de prevención y control</b>
Información deficiente a las madres sobre los beneficios de la lactancia y el impacto a corto, mediano y largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar en las madres un lenguaje claro y preciso con información específica y oportuna sobre los beneficios para la salud, en diferentes momentos.</li> </ul>
Acompañamiento suficiente para resolver dudas y preguntas sobre el proceso, y anticiparse a los problemas que puedan surgir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La LM es mejor promovida por un asesor de salud calificado, con apoyo disponible en cualquier situación que pueda presentarse.</li> <li>• Proporcionar a las padres herramientas para predecir y encontrar soluciones a los problemas relacionados con la lactancia.</li> </ul>
Abordar las principales dificultades en la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar intervenciones educativas con enfoques orales y prácticos para identificar y</li> </ul>



<p>relación madre-hijo, como malas posiciones del bebé, llanto o irritabilidad y sensación de hambre, producción insuficiente de leche, dolor en los senos, senos hinchados, pezones agrietados, entre otros.</p>	<p>abordar las principales dificultades relacionadas con la lactancia materna en la relación madre-hijo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenir las frecuentes dificultades que se presentan el primer día de lactancia materna atribuidas a la fisiología de la relación madre-hijo.</li> <li>• Asegurarse de que la madre aprenda las técnicas adecuadas de amamantamiento, lo que incluye: posicionamiento correcto y cómodo, atención especial a los problemas de los senos y los pezones y la colocación adecuada del complejo areola-pezón en la boca del bebé.</li> <li>• Asegurar que se brinde apoyo profesional y calificado para enfrentar los desafíos y ayudar a las madres a lograr una duración óptima de la lactancia materna.</li> </ul>
<p>Dificultades para la resolución de problemas relacionados con la lactancia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empoderar en el proceso de lactancia materna para comprender mejor su organización de la lactancia y su capacidad de actuar.</li> </ul>
<p>Regreso al trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparar a las madres para el regreso al trabajo con herramientas y estrategias que se pueden utilizar para garantizar la continuidad de la lactancia materna y proteger sus derechos.</li> </ul>
<p>Las madres que no logran amamantar con éxito es menos probable que den de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciar actividades de apoyo desde la primera experiencia de lactancia de la madre para que las prácticas de seguimiento sean satisfactorias y amigables.</li> </ul>

---

lactar en futuros  
embarazos.

---

Fuente: (Tirano Bernate et al., 2018).

En Ecuador, el Ministerio de Salud Pública (MSP) reconoce la importancia de la LM en la prevención de enfermedades por su composición: proteínas, aminoácidos, oligosacáridos, enzimas, hormonas, anticuerpos, ácidos grasos, vitaminas, minerales y factores de crecimiento, así como una forma de combatir las enfermedades infecciosas, eliminar la desnutrición y promover estilos de vida saludables, por lo que recomienda aumentar las tasas de LM del 46,4% al 64% en los primeros seis meses de vida (Vargas Zarate et al., 2020).

El Ministerio de Salud Pública cuenta con una normativa específica sobre LM y a través del artículo 43 establece la protección y derechos de las mujeres embarazadas y madres durante la lactancia, el artículo 17 de la ley orgánica de salud establece la obligación de promover la LM dentro (Vargas Zarate et al., 2020).

## **1.2 La lactancia materna en el Derecho laboral ecuatoriano**

Es de notar, que la normativa constitucional en el numeral 4 del art. 43 menciona que “El estado ecuatoriano garantiza a las mujeres embarazadas, que se encuentren dentro del periodo de lactancia los derechos a: disponer de las facilidades necesarias durante el periodo de lactancia (Asamblea Constituyente, 2008).

Según el Código de trabajo (2012) en su artículo 155 establece lo siguiente:

*“dentro de las empresas u organizaciones públicas o privadas que tengan más de 50 trabajadores, por ley deberá contar con espacios exclusivos para cuidado de los hijos (guarderías)”* (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).

Asimismo, para definir el horario de lactancia en la legislación ecuatoriana, dentro del código de trabajo, en el numeral 3 del artículo 155 dicta que: “*en el periodo de 1 año después de dar a luz a su hijo, contará con el beneficio*

*de reducir a 6 horas laborables, tiempo que será destinado a la alimentación y cuidado de su hijo/a* (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).

Por otra parte, el Código de la Niñez y Adolescencia menciona en el artículo 24 el derecho a la LM:

*“los menores de edad por parte del estado cuentan con el derecho a la LM por parte de su madre, y las entidades deben establecer formas para cumplir con estos derechos”* (Registro Civil, 2003).

En Ecuador, las mujeres han sido históricamente discriminadas en diversos campos. Para mejorar esta situación discriminatoria, la constitución ecuatoriana está considerando reformas importantes para las mujeres embarazadas y lactantes para convertirlas en un grupo prioritario (García Alarcón, 2019).

Al referirnos al ámbito laboral, existen múltiples formas de discriminación contra la mujer por oportunidades laborales, integración de las relaciones laborales y familiares, segregación sectorial y ocupacional, brechas salariales por infravaloración del trabajo que realizan las mujeres, maternidad, etc. En el año 2000, la Organización Internacional del Trabajo emitió el Convenio de Protección de la Maternidad, abordando específicamente la discriminación contra la mujer por motivos de embarazo y maternidad, a través del cual ya se reconocían algunos derechos de las mujeres embarazadas, como el parto desde el parto (Montero Bonilla et al., 2022). Definiendo a la lactancia como el proceso natural por el cuál, la madre alimenta a su hijo durante los primeros meses de nacimiento.

### **1.3 Tiempo de lactancia materna en Ecuador**

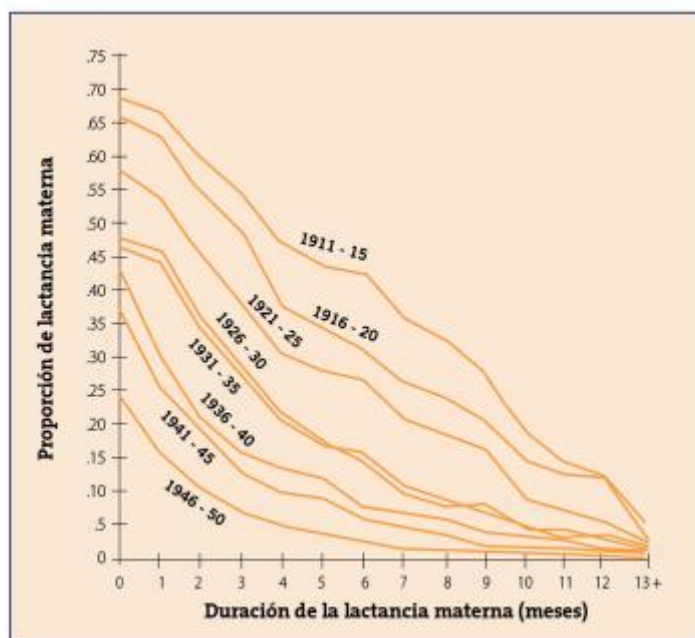
Según un acuerdo ministerial del ministerio de trabajo menciona que las mujeres tienen derecho a tomar uno o más descansos por día, o a reducir su jornada laboral por día para cuidar a sus hijos, autorizando una reducción de la jornada laboral a 6 horas, así, en el artículo 4 de esta modificación sobre la autorización de horarios en la jornada laboral, las o los empleadores autorizarán sesiones de extracción de leche materna o amamantamiento a todas las madres que se encuentren en periodo de lactancia, hasta doce

meses posteriores al parto. La madre dentro de su jornada de 6 horas, tendrá derecho a recibir un permiso de hasta veinte minutos por cada dos horas dentro de la jornada, exclusivamente para amamantamiento o extracción, en el espacio o sala de apoyo a la LM, mismos que no podrán ser acumulables o canjeables por salidas anticipadas (Ministerio de Trabajo, 2019).

Las organizaciones sin fines de lucro como la OMS mencionan que la alimentación debe ser durante 1 hora después del nacimiento y durante 6 meses después, para complementarla luego con alimentación regular. Los índices de LM en Colombia, debido a las creencias y estigmas sociales que hacen esta labor no sea efectiva en la sociedad (Vargas Zarate et al., 2020).

**Figura 1.**

*Duración de la LM durante el último siglo*



Fuente: (Brahm & Valdés, 2017)

#### **1.4 El permiso de lactancia materna en el contexto internacional**

A partir de una revisión de las políticas vigentes en América Latina y el Caribe, es posible identificar soluciones que aún requieren abordar importantes deficiencias. Los beneficios de la seguridad social asociados con la licencia de maternidad y las salas de lactancia generalmente solo

benefician a quienes se encuentran en el mercado laboral formal. Se estima que el 54,3% de las mujeres y el 52,3% de los hombres trabajan en el sector informal. Esto significa que, si bien la región ha avanzado en promover la formalización de grupos vulnerables de trabajadores, como los trabajadores domésticos, una gran proporción de trabajadores aún no están cubiertos y la informalidad termina afectando a unos grupos más que a otros (UNICEF, 2020).

Asimismo, nueve países del estudio no cumplían con el requisito mínimo de 14 semanas de licencia por maternidad recomendado por el Convenio núm. 183 de la OIT para garantizar un nivel básico de protección de la maternidad. En total, solo 5 países tienen licencia de maternidad de 18 semanas. Todavía hay algunos países donde la financiación de la licencia de maternidad (total o parcialmente) depende de la responsabilidad del empleador, lo que puede resultar en discriminación contra las mujeres en el mercado laboral (UNICEF, 2020).

Todos los países de la región, excepto Belice, Guyana, Jamaica y Surinam, ofrecen al menos 60 minutos de tiempo de descanso pagado por día para amamantar o extraer leche. Si bien la mayoría de los países permiten que las mujeres amamenten exclusivamente durante los 6 meses recomendados, pocos permiten que las mujeres continúen amamantando o extrayéndose después de este período. Por tanto, no pueden seguir amamantando hasta que el niño tenga dos años, tal y como recomienda la Organización Mundial de la Salud. Además, la mayoría de los países de la región cuentan con leyes que no prevén horarios de trabajo flexibles que permitan a las madres llegar tarde o salir temprano para amamantar a sus hijos (UNICEF, 2020).

En la mitad de los países, la legislación prevé la provisión de servicios de cuidado infantil además de las salas de lactancia o en lugar de ellas. El cuidado infantil de calidad y accesible no solo puede desempeñar un papel importante en la promoción de la LM, sino que también es esencial para la participación justa de las mujeres en el mercado laboral.

La legislación ecuatoriana ahonda en aspectos relevantes de la LM para asegurar el pleno crecimiento y desarrollo de los niños después del nacimiento, es necesario garantizar la realización del derecho de sus madres a amamantar, el Ecuador ha asumido el compromiso de promover la lactancia materna en el Mundo Infantil, además, promover, apoyar y proteger la lactancia materna en las familias y comunidades y el derecho del niño y el medio más apropiado para poder asegurar una nutrición estable y adecuada, para así promover un crecimiento y desarrollo encaminado. Todas las bases fundamentales de la legislación se interpretan para el bien mayor del infante y su madre.

## **CAPÍTULO II**

### **TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL en el Ecuador**

El capítulo segundo llamado “terminación de la relación laboral en el Ecuador” explora la legislación laboral de Ecuador, sobre las relaciones laborales constituidas mediante un contrato de trabajo. El capítulo está dividido en cuatro partes. En la primera parte se conceptualiza la estabilidad laboral en el país, desde un enfoque histórico hasta la actualidad. En la segunda parte se mencionan las causales para terminar la relación laboral entre empleador y trabajador, estableciendo lo que dice el código de trabajo sobre la terminación de contrato por parte del empleador, el trabajador, por contrato y por desahucio. En la tercera parte se habla sobre el despido intempestivo y que dice la ley sobre ello. Finalmente, en la cuarta parte se establece la conceptualización de las reformas hechas en el código de trabajo en el año 2015.

#### **2.1. La estabilidad laboral en el Ecuador**

Antes de hablar sobre la estabilidad laboral, es importante mencionar el concepto de principio constitucional. Cuando se trata de principios, es importante señalar que es un término con múltiples significados y se puede definir desde un punto de vista natural, un principio no es más que un principio o un comienzo; pero cuando se aplica al campo del derecho, forma la base de la creación de normas, que es la piedra angular para que la ley surta efecto y el pilar fundamental para el mantenimiento de la ley.

Al referirse a la seguridad en el trabajo como principio universal e inalienable, es necesario remontarse a los días de la Revolución Industrial, principios de la segunda mitad del siglo XVII, cuando los trabajadores eran obligados a trabajar hasta 18 horas por salario y en condiciones poco saludables para realizar el trabajo, donde se podía despedir a quién quisiera sin consecuencias y sin liquidación. Además, en ese momento no se mencionaba la estabilidad laboral y los abusos de poder, hasta llegó el punto

de despedir a trabajadores adultos para contratar niños, con salarios más bajos y jornadas más largas (Idrovo Vinueza, 2016).

Es en esta situación donde el trabajador se ve expuesto a estas condiciones deplorables, tratado como un esclavo, que comienza el origen de la estabilidad laboral, que garantiza que el trabajador no puede dejar su trabajo por la simple voluntad del empleador. La necesidad de estabilidad laboral se reforzó en 1981, cuando el Papa León XIII emitió una encíclica llamada *Rerum Novarum* en España en mayo de 1981, en la que apoyó las leyes laborales (Idrovo Vinueza, 2016).

Es por esto que la estabilidad laboral empieza a tomar fuerza en el corazón de los sindicatos y de los trabajadores que empiezan a exigir no ser despedidos indiscriminadamente y a reclamar beneficios sociales, tanto trabajadores como empleadores se dan cuenta de que el trabajo es fuente de ingresos para una sola persona y el sostén familiar. La revolución que comenzó en Inglaterra fue tal que más tarde se extendió hacia otros países.

Por tanto, en lo que respecta al derecho laboral y la estabilidad en el empleo, es necesario atender a la Constitución, en esta norma suprema, que garantiza la estabilidad en el empleo a todos los trabajadores obligados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano. El artículo 1 establece:

“Ecuador es un Estado constitucional de derecho y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, está organizado como república y administrado en forma descentralizada” (Asamblea Constituyente, 2008).

En lo que respecta a la estabilidad laboral, la misma ley en su artículo 33 menciona lo siguiente:

*“El Estado garantiza a los trabajadores respetar su dignidad y retribuirla en forma de remuneración, siempre y cuando este acepte de bajo un contrato verbal o escrito” (p.19).*

Es aquí donde se puede considerar sagrado el derecho al trabajo como fundamento de la pirámide de la vida, pues sin trabajo nadie puede



desarrollarse en la sociedad, como se menciona en un artículo, el trabajo es la base fundamental de la vida es la economía de una persona, la economía de una sociedad. El trabajo le permite a una persona desarrollar sus habilidades psicomotrices, intelectuales y físicas, esto dependerá de la unción que realizará, pero obviamente le ayudará en su desarrollo integral, funcionando de manera independiente en la sociedad ya que puede tener acceso a sus propias necesidades y puede mantenerse a sí mismo y a su familia (Yugsi & Pinos Jaén, 2021).

En el código de trabajo que es la ley específica sobre las relaciones laborales, establece en su artículo 2 lo siguiente:

*“El trabajo es un derecho y una responsabilidad social, el cual es obligatorio en las formas y limitaciones prescritas por la Constitución y la ley.”*

Por otra parte, en los artículos 3, 4 y 7 se menciona la libertad de contratación, trabajo y derechos favorables para el trabajador; donde se establecen pautas para que proteger los beneficios y derechos del trabajador.

Así, el artículo 14 establece la estabilidad mínima y excepciones de contrato;

*Cuando la actividad o puesto de trabajo tenga carácter estable o indefinido, la duración mínima de todo contrato de duración determinada o indefinida entre un trabajador y una empresa o empleador es, con carácter general, de un año, a falta de la cual se convierte la duración del contrato indefinido en un contrato a término fijo, dichos trabajadores deben ser considerados estables o permanentes para los efectos de esta Ley.*

*Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:*

*a) contratos para determinados trabajos, que no sean habituales en las actividades de la empresa o empleador;*

*b) contratos temporales y estacionales;*

*c) trabajadores domésticos;*

*d) Tipo de aprendizaje;*

*e) la relación entre los artesanos y sus trabajadores;*

*f) contratos de prueba;*

*g) Nota: Párrafos derogados por Decreto No. 8, publicado en el Suplemento 330 del Diario Oficial del 6 de mayo de 2008, sí,*

*h) Las demás que señale la ley.*

## **2.2 Causas para la terminación de la relación laboral**

El Capítulo IX de la Ley del Trabajo establece las causas de terminación de la relación de trabajo al referirse a la forma en que se termina el contrato de trabajo, y enumera ocho causas de terminación de la relación de trabajo en el artículo 169.

Extinción del contrato por cualquiera de las causas previstas en este artículo, el empleador está obligado a pagar un pago finiquito por la terminación de la relación laboral, que deberá incluir todas las remuneraciones y demás beneficios legales adeudados al trabajador, que entiendan que dicho pago de diezmo, vacaciones, expulsión, etc. El trabajador tiene derecho al valor adquirido, pero en ningún caso da derecho al pago de una prima por cese, ya que ninguna de estas causas constituye cese.

### **2.2.1 Por las causas previstas en el contrato**

Terminación de los contratos individuales de trabajo, que garantiza y protege la estabilidad laboral de los trabajadores y empleados en nuestra legislación laboral para evitar la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo por parte del empleador, y sólo se produce cuando así lo exige la ley. código de trabajo.

Gaspar et al., (2020) mencionan que en el apartado de causales de despido en el contrato, en principio son todas aquellas cláusulas que el trabajador firmó y estuvo de acuerdo en seguir, para establecer la relación laboral con

el contratante. Entre las principales que se pueden encontrar en los contratos individuales de trabajo se encuentran las siguientes:

- Cumplimiento de horas laborables por día/semana/mes
- Actos de indisciplina hacia su superior o compañeros
- Faltas a la moralidad en el área de trabajo
- No acatar órdenes de trabajo
- Ineptitud en las actividades realizadas
- Falta de cumplimiento de normas de seguridad
- Llegar al trabajo en estado ético o desorientado por consumo de estupefacientes
- Injurias al contratante
- Abandono del área de trabajo de forma injustificada
- Muerte del colaborador

Pero debe quedar claro que los contratos individuales de trabajo pueden ser rescindidos por los empleadores y los trabajadores por motivos legales, incluso cualquiera de las partes puede rescindir voluntariamente el contrato antes de los procedimientos previstos por la ley o decisiones unilaterales (como el despido anticipado) o dimitir.

La extinción es la disolución de una relación de trabajo, ya sea por mutuo consentimiento o como consecuencia de una injerencia de hecho, independiente de la voluntad del trabajador o del empleador, que haga imposibles sus condiciones.

### **2.2.2 Por voluntad del empleador**

Los despidos por parte o voluntad del empleador son tipificados en el código de trabajo, artículo 172 que establecen cuáles son las razones por las que el empleador puede extinguir el contrato de trabajo de forma unilateral:

- 1) *La falta de asistencia al trabajo a tiempo por más de tres días consecutivos sin causas justificadas, y estas causas se produzcan dentro del período mensual de trabajo;*
- 2) *Violación de la disciplina o incumplimiento grave de las normas internas aprobadas por la ley;*
- 3) *por conducta deshonesta o poco ética de los trabajadores;*
- 4) *Daño grave al patrón, a su cónyuge o pareja de hecho, a los mayores o descendientes, o a sus representantes;*
- 5) *Por ser el trabajador manifiestamente incompetente para el oficio o trabajo que desempeña;*
- 6) *Como consecuencia de una queja irrazonable del empleador sobre sus obligaciones de seguridad social. No obstante, si la denuncia es justificada, se garantizará la estabilidad del trabajador, con un trabajo regular durante dos años; sí,*
- 7) *El incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene prescritas por las leyes, reglamentos o autoridades competentes; o, por el contrario, sin justificación, prescripción y consejo médico (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*

### **2.2.3 Por voluntad del trabajador**

De igual forma que el empleador puede dar por finalizado el contrato de trabajo de forma unilateral, el código de trabajo establece en el artículo 173 las causales por las cuáles un trabajador puede dar por finalizado el contrato, estas son:

- 1) *El patrón, sus parientes o representantes causen daño grave al trabajador, a su cónyuge o conviviente, a sus mayores o descendientes;*
- 2) *por reducción, impago o falta de pago de la remuneración pactada; sí,*
- 3) *Cuando el empleador requiera del trabajador la realización de una tarea distinta a la pactada, con excepción de las emergencias previstas en el*

*artículo 52 de esta Ley, pero siempre dentro del ámbito pactado en el contrato o convenio (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*

#### **2.2.4 Por desahucio**

Dentro de capítulo X del código de trabajo se habla sobre el desahucio, concretamente en el artículo 184 establece el concepto de desahucio:

*“Este es un aviso de una de las partes para que la otra parte sepa que su intención es rescindir el contrato. La duración de un contrato a término fijo no podrá exceder de dos años, no es renovable y debe ser rescindido con un preaviso mínimo de treinta días, de lo contrario se convierte en un contrato indefinido” (P.57).*

Tanto el trabajador como el empleador pueden solicitar la terminación del contrato a término fijo, pero el problema es que la gran mayoría de trabajadores y empleadores desconocen por completo las leyes laborales, por lo que existen grandes problemas entre trabajadores y empleadores. Los trabajadores y/o patronos se ven perjudicados por el desconocimiento de las disposiciones legales, ya que los trabajadores pierden los aguinaldos y los patronos deben pagar indemnizaciones por la aplicación indebida de la ley.

#### **2.3 El despido intempestivo**

Una de las irregularidades que se presenta con frecuencia es el despido intempestivo, pues este restringe los derechos del trabajador en la Constitución y en el Código del Trabajo; conducta violatoria de los principios de estabilidad y continuidad laboral que rigen el Derecho Laboral Ecuatoriano, por lo que el despido intempestivo se constituye en una flagrante violación a la ley laboral y por ello se sanciona duramente

Pérez et al., (2019) define al despido intempestivo como;

*“Se refiere a la toma de decisiones unilaterales por parte del empleador, careciendo de fundamento legal; el sistema incluye también la forma de terminar abruptamente la relación laboral, cuando concurra causa legal, no siguiendo los procedimientos previstos por la ley; de igual forma, cuando el empleador cambia sin el conocimiento o*

*consentimiento del trabajador Estilo o condiciones de trabajo, como cambiar de ocupación, etc” (p.47).*

Los despidos intempestivos conducen a la pérdida de puestos de trabajo, lo que obliga a los trabajadores a presentar disputas laborales prolongadas para obtener una compensación que excluya los daños causados, el trabajo y el tiempo dedicado a los intereses de los empleadores; a veces cantidades mal calculadas

### **2.3.1 Indemnizaciones por despido intempestivo**

El artículo 188 del código de trabajo establece las indemnizaciones previstas para el trabajador por despido intempestivo, estas son:

- I. La antigüedad en el servicio no exceda de tres años, cuyo valor sea equivalente a tres meses de remuneración, sí (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*
- II. Durante tres años, cada año de servicio equivale a un mes de retribución, que en ningún caso podrá exceder de veinticinco meses de retribución (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*
- III. Se considerará año completo una pequeña parte de un año (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*
- IV. Para el cálculo de las indemnizaciones se utilizará el sueldo del trabajador, sin limitar los bonos recibidos que se establecen en el artículo 185 (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*
- V. Si la forma de contrato es en la modalidad de destajo, para el cálculo de las bonificaciones de utilizará el ingreso por sueldo total del año anterior dividiéndolo por 12 (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*
- VI. El trabajador que haya trabajado de forma continua o interrumpida durante 20 años, pero menos de 25 años, percibirá la pensión patronal en la proporción prevista en esta Ley (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*

- VII. *Para las indemnizaciones por despido, se podrá establecer, siempre al alza por el trabajador o empleador, pero no será resuelta por arbitraje (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*
- VIII. *Siempre que el trabajador determine por puño y letra rescindir unilateralmente el contrato personal de trabajo, es decir, sin causa justificada, el departamento de trabajo que tenga conocimiento del despido dispondrá que el empleador comparezca en juicio, si los hechos concuerdan, dentro de los 48 días siguientes. horas, debe depositar con El valor total correspondiente al trabajador despedido para recibir la indemnización (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*
- IX. *Se procederá a la reincorporación inmediata del trabajador al trabajo si el empleador no autoriza el despido continuado en la documentación escrita correspondiente y alega que la documentación escrita que registra el despido no es su representante o el de la empresa en capacidad de terminar la relación laboral (Ecuador, Congreso Nacional, 2012).*

#### **2.4 La prohibición de despido en la ley orgánica para la justicia laboral**

Esta ley establecida en abril de 2015 mediante el registro oficial N.º 483 son una serie de reformas para el Código de trabajo, en caso de la prohibición del despido añaden varios incisos al artículo 195 del código de trabajo, sobre el la prohibición de despido:

*“La falta de despido oportuno de las trabajadoras que se encuentren embarazadas o relacionadas con su estado de gestación o reproducción se considerará nula en virtud del principio de inamovilidad que las ampara. Las mismas reglas en cuanto a la nulidad del despido se aplicarán a los dirigentes sindicales que desempeñen sus funciones dentro del plazo señalado en el artículo 187” (p.8).*

*“Con excepción de lo dispuesto en el artículo 172, un empleador no podrá despedir a ningún trabajador desde el momento en que notifique al inspector del trabajo correspondiente que se reunirá en una asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera instrucción. La prohibición alcanza a todos los trabajadores que haya o no hayan participado en la Convención Constituyente” (p.9).*

*“En caso de despido, los procedimientos de registro o aprobación de la organización laboral no se interrumpirán. Para la constitución del comité de empresa, la asamblea deberá estar integrada por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso por menos de treinta trabajadores. Las asambleas organizativas de las restantes asociaciones de trabajadores no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento mencionado en el párrafo anterior” (p.9).*



## CONCLUSIONES

Una vez finalizado el artículo científico, se evidencia la situación actual sobre la lactancia y los problemas que causa tanto para la madre como para las empresas en la legislación ecuatoriana, siguiendo el modelo se concluye lo siguiente:

- A lo largo de la historia en la legislación mundial, como el trabajo era más importante y de manera física, las mujeres eran apartadas y segregadas a puestos de poca importancia, siendo que si salían embarazadas podían perder su puesto, pues eran consideradas una carga para el empleador y la empresa. En la actualidad los entes de legislación y justicia del país, se han propuesto establecer un marco legal que beneficie a la mujer en condición de gestación, en cualquiera de sus etapas, desarrollando dentro del código de trabajo un apartado donde explícitamente, como obligación del empleador se debe emplear un área en concreto para destinar a la LM, además de beneficios por recorte de horas durante un periodo de 1 a 2 años de LM y licencia de maternidad.
- Por su parte el beneficio de la estabilidad laboral para mujeres y hombres, ha ido tomando fuerza en Ecuador, con un marco de leyes que protege al empleado de situaciones de despido intempestivo o que se abuse de su jornada laboral. De igual forma las madres en lactancia gozan de normas constituidas para mejorar la calidad de vida de la madre e hijo/a. de igual forma en caso de despido de forma unilateral existen artículos específicos que dictan cuando se hace de forma correcta y cuando no.
- Desde el punto de vista social, en pequeñas ciudades, sobre todo en el sector rural, la situación de las madres en periodo de gestación o lactancia es distinta, pues sea por desinformación o por miedo a represalias todavía existe cierta discriminación y tabú a contratar o mantener en la empresa a mujeres embarazada.

## RECOMENDACIONES

Con la evidencia mostrada en las conclusiones, existe una serie de recomendaciones para mejorar la situación de la mujer en lactancia dentro de los derechos laborales en Ecuador:

- Con la legislación establecida de forma acertada para protección de la mujer en lactancia pues en la constitución el numeral 4 del artículo 3 establece que el Estado será el que garantizará los derechos de las mujeres embarazadas y en lactancia, así como en el Código de Trabajo en su artículo 155 que establece que las empresas son obligadas a mantener lugares apropiados para alimentación y cuidado de bebés de las trabajadoras, se recomienda al ente legislativo y legal, establecer un régimen de revisión periódica a las empresas para establecer si existen los espacios necesarios para las madres y sus hijos, guarderías internas, entre otros y establecer sanciones a las empresas que no los tengan, así como un periodo de tiempo para que acondicionen espacios para este propósito
- De igual forma, mejorar las funciones del ministerio de trabajo para que se encargue de investigar casos de forma retroactiva de mujeres que fueron despedidas de manera injustificada por sospecha de embarazo. A su vez, que las sanciones establecidas para el empleador que despida de forma injustificada o intempestiva sea mayor.
- Finalmente, como en casos de otras legislaciones a nivel mundial, se recomienda que se establezca una partida presupuestaria para la mejora de las instituciones públicas encargadas de brindar investigar y gestionar casos de trabajadores/as que sean despedidos de forma incorrecta.

## REFERENCIAS

- Acosta, M. (2018). *LA FALTA DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS MUJERES EMBARAZADAS*. UNACH. <https://doi.org/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4992/1/DER-593-2012-Acosta%20Magaly.pdf>
- Aguilar, M. (2005). *“La Lactancia Materna*. Elsevier. <https://doi.org/TUAAB025-2016.pdf>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución del Ecuador*. AN.
- Barzallo, M. (2012). *Práctica Laboral Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano*. CARPOL.
- Brahm, P., & Valdés, V. (2017). Beneficios de la lactancia materna y riesgos de no amamantar. *Revista Chilena de Pediatría*, 88(1), 7-14. <https://www.scielo.cl/pdf/rcp/v88n1/art01.pdf>
- Bustamente, C. (2012). *Manual de Derecho Laboral*. Editorial Jurídica del Ecuador.
- Cabezas, C. (2017). *Derechos laborales de la mujer embarazada en la Legislación ecuatoriana*. UC. <https://doi.org/T-UCE-0013-Ab-37.pdf>
- Consejo Nacional de Planificación. (2017). *Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021*. <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador, CASO No. 593-15-EP (2021).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *CUADERNILLO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS*. CIDH. <https://doi.org/cuadernillo4.pdf>
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficio No. T. 6343-SGJ-15-297 : [https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador\\_-](https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-)

\_ley\_org.\_para\_la\_justicia\_labora\_y\_reconocimiento\_del\_trabajo\_en\_el\_hogar.pdf

Ecuador, Congreso Nacional. (2012). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Freire, A., Ordoñez, B., & Peña, G. (2021). El Derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas. *Pol. Con. (Edición núm. 66), ) Vol. 7,(1)*, 1034-1047. <https://doi.org/DOI: 10.23857/pc.v7i1.3527>

García Alarcón, R. E. (2019). Lactancia: derecho garantizado en el sistema jurídico ecuatoriano. Una mirada desde el enfoque de género y la doctrina de protección integral de la niñez. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 49(131), 327-360. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v49n131/0120-3886-rfdcp-49-131-327.pdf>

García, R. (2019). Lactancia: derecho garantizado en el sistema juridico garantizado. *REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS*, Vol. 49(131), 327 - 360. <https://doi.org/Http://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v49n131.a05>

Gaspar Santos, M. E., Zambrano Olvera, M. A., & Ronquillo Riera, O. I. (2020). Terminación del contrato individual: trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>

Guzmán, A. (2011). *“Diccionario Explicativo del Derecho del trabajo en el Ecuador*. PUDELECO.

Ibáñez de Garayo, A., Santos Ibáñez, N., Ramos Castro, Y., García Franco, M., Artola Gutiérrez, C., & Arara Vidal, I. (2021). Prebalencia y determinantes de la lactancia materna: estudio Zorrotzaurre. *Revista*

ARAN, 38(1), 50-59. <https://scielo.isciii.es/pdf/nh/v38n1/0212-1611-nh-38-1-50.pdf>

Idrovo Vinueza, E. F. (2016). El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano. *Universidad del Azuay*. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6787/1/12778.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). *INEC*. Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion\\_salar\\_por\\_genero\\_sec\\_for\\_Ecu.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf)

Laxartza Artza, L., Chaves Groh, M. J., Carcedo Cabañas, A., & Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial. *OIT Américas Informes Técnicos*, 1(1), 1-110. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)

Minchala Urgiles, R. E., Ramírez Coronel, A. A., Caizaguano Dután, M. K., Estrella González, M. d., Altamirano Cárdenas, L. F., Pogyo Morocho, G. L., . . . Romero Galabay, I. M. (2020). La lactancia materna como alternativa para la prevención de enfermedades materno-infantiles: Revisión sistemática. *Revista AVFT*, 39(8), 1-7. [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft\\_8\\_2020/4\\_la\\_lactancia\\_materna\\_alternativa.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_8_2020/4_la_lactancia_materna_alternativa.pdf)

Ministerio de Trabajo. (2019). *Acuerdo interministerial Nro. 003*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/Acuerdo-Interministerial-003-Lactarios-OFICIAL-1.pdf?x42051#:~:text=La%20madre%20dentro%20de%20su,ser%20a%20cumulables%20ni%20canjeables%20por>

Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Revista científica Sociedad y Tecnología*, 5(S1), 223-236.

<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/245/531>

Montero, H. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 5(1), 226-236. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>

Ochoa , M. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *1Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 8-28. <https://doi.org/https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2432/2477>

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad.* [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

Osorio, J. (2017). *DERECHOS LABORALES DE MUJERES EMBARAZADAS Y EN PERIODO DE LACTANCIA.* UTMACH. [https://doi.org/MUJERES%20EMBARAZADAS%20DERECHO%20LABORAL/CAPITULO%20I/E-7408\\_OSORIO%20AVILA%20JUAN%20CARLOS.pdf](https://doi.org/MUJERES%20EMBARAZADAS%20DERECHO%20LABORAL/CAPITULO%20I/E-7408_OSORIO%20AVILA%20JUAN%20CARLOS.pdf)

Pérez Tirado, D. B., Alarcón Velásquez, L. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código de trabajo. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 43-52. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-43.pdf>

Procuraduría General del Estado. (2020). *PRONUNCIAMIENTO DEL PROCURADOR PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, JOSÉ APOLONIO TOBAR SERRANO, SOBRE DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO.* <https://www.pddh.gob.sv/wp-content/uploads/2020/09/04-07-2020-Pronunciamiento-Derechos-Laborales-embarazadas.pdf>

- Registro Civil. (2003). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Registro Oficial.  
<https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-C%C3%93DIGO-DE-LA-NI%C3%91EZ-Y-ADOLESCENCIA-Leyes-conexas.pdf>
- Suntásig, S. (2013). *ANÁLISIS SOCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA*. UTC.  
<https://doi.org/CAPITULO%20I/T-002744.pdf>
- Tirano Bernate, D. C., Pinzón Espitia, O. L., & González Rodríguez, J. L. (2018). Factores de riesgo y barreras de implementación de la lactancia materna: revisión de literatura. *Revista Española de Nutrición Humana y Dietética*, 22(4), 263-271.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/renhyd/v22n4/2174-5145-renhyd-22-04-263.pdf>
- Trujillo, J. (2008). *Derecho del Trabajo*. PUCE.
- UNICEF. (2020). *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en américa latina y el caribe - políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*.  
[https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad\\_y\\_paternidad\\_en\\_el\\_lugar\\_de\\_trabajo\\_en\\_ALC.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf)
- Vargas Zarate, M., Becerra Bulla, F., Balsero Oyuela, S. Y., & Meneses Burbano, Y. S. (2020). Lactancia materna: mitos y verdades. Artículo de revisión. *Revista de la Facultad de Medicina RFM*, 68(4), 608-624.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v68n4/0120-0011-rfmun-68-04-608.pdf>
- Vélez, B. (2013). *VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS*. UNIANDES.  
<https://doi.org/MUJERES%20EMBARAZADAS%20DERECHO%20LABORAL/CAPITULO%20I/MUJERES%20EN%20LACTANCIA.pdf>
- Yugsi , M. d., & Pinos Jaén, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Revista*

*dominio de las ciencias*, 7(3), 191-213.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/1902/3885>



## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Iñiguez Cueva Daniela Alejandra** con C.C: # 1106026626 autora del trabajo de titulación: **Análisis jurídico del incumplimiento de los derechos laborables de las mujeres embarazadas en el sector privado en el Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, a los 4 días del mes de septiembre del año 2022**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Iñiguez Cueva Daniela Alejandra**

C.C: **1106026626**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Análisis jurídico del incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado en el Ecuador		
<b>AUTORA</b>	Iñiguez Cueva Daniela Alejandra		
<b>REVISOR/TUTOR</b>	Franco Mendoza Luis Eduardo		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	4 de septiembre de 2022	<b>No. PÁGINAS:</b>	31
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Código de Trabajo, COIP		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Lactancia materna, Análisis jurídico, Código de Trabajo, despido intempestivo.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>	El siguiente artículo científico trata sobre Análisis jurídico del incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado en el Ecuador. A través del análisis de la legislación nacional, se intenta crear un marco metodológico y legal que ayude a las mujeres que se encuentran en periodo de lactancia a mejorar su situación dentro de las empresas, pues en los últimos años y debido a la pandemia, las empresas tienen mayores gastos y de forma deliberada, la contratación de mujeres puede ser menor en algunas empresas. El trabajo de investigación se divide en tres partes, en la primera parte, mediante la recolección de información se analizará el marco legislativo actual de la mujer que se encuentra en periodo de lactancia, en la segunda parte se explicarán los tipos de despido y sus causales. Finalmente, a manera de recomendación se propondrá una serie de cambios jurídicos para mejorar los derechos de las mujeres en el periodo de lactancia dentro del ámbito privado.		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR:</b>	<b>Teléfono:</b> +593985760003	E-mail: danielita_22_1994@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	Nombre: Luis Eduardo Franco Mendoza		
	Teléfono: +39 347 012 0783		
	E-mail: luis.franco04@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			