

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**La vulneración al derecho de trabajo de las mujeres embarazadas y en periodo lactante en la empresa privada.**

**AUTORA:**

**Juez Pallares, Tamara Niyud**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA  
DEL ECUADOR**

**TUTOR:**

**Ab. Sánchez Peralta, Eduardo José**

**Guayaquil, Ecuador  
02 de septiembre de 2023**



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 **Juez Pallares, Tamara Niyud** como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**TUTOR**



EDUARDO JOSE  
SANCHEZ PERALTA

**Ab. Sánchez Peralta, Eduardo José**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

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

**Dra. Nuria Perez Puig-Mir**

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Juez Pallares, Tamara Niyud**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **La vulneración al derecho de trabajo de las mujeres embarazadas y en periodo lactante en la empresa privada** previo a la obtención del título de **Abogado 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 02 días del mes de septiembre del año 2023**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Juez Pallares, Tamara Niyud**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Juez Pallares, Tamara Niyud**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La vulneración al derecho de trabajo de las mujeres embarazadas y en periodo lactante en la empresa privada**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2023**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_  
**Juez Pallares, Tamara Niyud**

## REPORTE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, document details are shown: 'Documento: TRABAJO DE TITULACION-TAMARA JUEZ ORIGINAL-FINALIZADO PARA REVISION.doc (0173044520)', 'Presentado: 2023-08-15 12:14 (-05:00)', 'Presentado por: eduardo.sanchez@cu.ucsg.edu.ec', 'Recibido: paola.toscanini.ucsg@analysis.orkund.com', and 'Mensaje: RV: TRABAJO DE TESIS FINAL. [Mostrar el mensaje completo](#)'. A yellow highlight indicates '5% de estas 15 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.' On the right, a 'Lista de fuentes' table lists various universities with their respective categories and file names.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
Universidad Tecnológica Indoamérica	(null)
Universidad Regional Autónoma de los Andes	(null)
Universidad Técnica Particular de Loja	(null)
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	(null)
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI	(null)
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA	(null)

## TUTOR



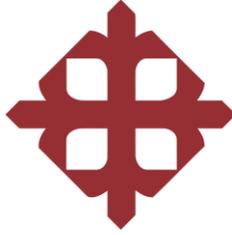
EDUARDO JOSE  
SANCHEZ PERALTA

**Ab. Sánchez Peralta, Eduardo José**

## LA AUTORA:

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

**Tamara Niyud Juez Pallares**



**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**  
DECANO

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

**AB. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

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

**AB. MARÍA PATRICIA IÑIGUEZ, MGS.**  
OPONENTE

## Contenido

RESUMEN.....	VII
ABSTRACT .....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	2
Capítulo I .....	4
1.1 Marco Teórico.....	4
1.1.1 Antecedentes del derecho al trabajo .....	4
1.1.2 Derechos de las mujeres embarazadas .....	6
1.2. Marco normativo .....	8
1.2.1. Análisis de la normativa ecuatoriana relacionada al trabajo y a las plazas laborales dentro del embarazo y periodo de lactancia .....	8
1.2.2. Estudio de la normativa internacional relacionada al trabajo y a las plazas laborales dentro del embarazo y periodo de lactancia .....	13
1.2.3. Jurisprudencia aplicable- Caso 3-19.JP de la Corte Constitucional .....	14
Capitulo II .....	15
2.2. Garantías para los grupos vulnerables y personas embarazadas dentro del estado ecuatoriano .....	15
2.3 Oportunidades laborales que se establecen en el dentro de la sociedad ecuatoriana para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en las empresas públicas y privadas.....	16
2.4 El contrato de libre remoción dentro de la empresa privada .....	18
2.6. Análisis del caso y Propuesta.....	19
1.1.3 Análisis del Caso.....	19
1.1.4 Propuesta.....	20
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES .....	21
1.1.5 Conclusiones.....	21
1.1.6 Recomendaciones.....	21
Referencias .....	23

## RESUMEN

El desarrollo del presente trabajo se enfoca determinar si dentro la legislación ecuatoriana existe una vulneración normativa a los derechos laborales de las personas que pertenecen a los grupos vulnerables, con el fin de determinar las razones y establecer recomendaciones que mejoren la situación de este grupo vulnerable. La vulneración del derecho laboral para las personas en estado de embarazado y periodo lactante. El análisis dentro del presente trabajo sobre la normativa local, normativa internacional y la doctrina respecto a las plazas laborales para personas que forman parte de los grupos vulnerados. El presente trabajo busca como fin dentro de su investigación que se cree una comprensión de los principales impedimentos de los grupos vulnerados y los principales aspectos sobre los que se deben de trabajar en el ámbito local para mejorar y no vulnerar los derechos de los grupos vulnerables. Exponiendo la problemática y brinda recomendaciones que ayudaran a mejorar dentro de este ámbito, a través del análisis de la normativa de forma exhaustiva y de la doctrina complementaria al tema. Formulando una propuesta considerada como viable para fomentar la inclusión y evadir la discriminación por parte de la legislación vigente y de la práctica laboral que existe actualmente en el Ecuador. El análisis normativo tiene como fin recabar los aspectos más relevantes en los que se debería de aplicar los cambios. Así como demostrar cuales son las ocasiones más comunes en las que se impide este acceso al derecho de trabajo y bajo cuales circunstancias.

**Palabras Claves:** Mujeres Embarazadas, Trabajo, Vulneración, Derechos, Habilidades.

## **ABSTRACT**

The development of this work focuses on determining whether Ecuadorian legislation violates the labor rights of people belonging to vulnerable groups, in order to determine the reasons and establish recommendations to improve the situation of this vulnerable group. Infringement of labor rights for the disabled and adults. The analysis within this work on the local regulations, international regulations and doctrine regarding job vacancies for people who are part of the vulnerable groups. The purpose of this work is to create an understanding of the main impediments of the vulnerable groups and the main aspects that should be worked on at the local level to improve and not violate the rights of vulnerable groups. Exposing the problems and providing recommendations that will help to improve in this area, through the analysis of the regulations in an exhaustive manner and the complementary doctrine on the subject. Formulating a proposal considered as viable to promote inclusion and avoid discrimination by the current legislation and labor practice that currently exists in Ecuador. The purpose of the normative analysis is to gather the most relevant aspects in which changes should be applied. It also demonstrates which are the most common occasions in which this access to the right to work is impeded and under what circumstances.

**Key words:** Pregnant Women, Work, Violation, Rights, Abilities.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enfoca en desarrollar la problemática existente referente a la inestabilidad que mantienen sobre plazas laborales las personas que se encuentran dentro de grupos vulnerables, laborando en empresas privadas mientras están en un estado de embarazo o periodo de lactancia. Es claro que al ser una persona dentro de este estado va a tener ciertos impedimentos que físicamente están inhabilitados de manera temporal, esto no quiere decir que la persona no puede realizar ningún tipo de actividad como lo es el trabajar.

La Constitución de la República del Ecuador al ser una constitución de carácter garantista que busca garantizar a todos sus ciudadanos sin excepción alguna todos sus derechos establece que el acceso a un trabajo es un derecho constitucional, además de ser una obligación por parte del estado el promoverlo.

El artículo 66 establece que “(Constituyente, 2008) Se reconoce y garantizará a las personas: 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.”

Las personas embarazadas y en periodo de lactancia además de forma parte de los grupos vulnerados también forman parte de los grupos de atención prioritaria debido a su condición y vulnerabilidad. Al contar con impedimentos médicos o deficiencias las necesidades económicas son aún mayores, ya que comúnmente necesitan alguna medicación o tratamiento para mejorar su desarrollo o condición. Es por ello que el acceso al trabajo es una necesidad mas no solo un derecho para las personas que se encuentran dentro de este grupo.

A pesar que desde el aspecto normativo la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo brinden estos derechos y

garantías es necesario que estos sean aplicados en la práctica, para que la norma surta un verdadero efecto, para hacerlo es necesario contar con un grupo de políticas públicas que se encargue de velar por la aplicación y protección de estos derechos.

# Capítulo I

## Marco Teórico

### Antecedentes del derecho al trabajo

El trabajo es una de las actividades más antiguas que se han podido registrar en la historia, frente a ello se han ido desarrollando a lo largo de los años junto con la evolución de la sociedad derechos y garantías que han promovido la actividad laboral, así como al trabajador, con la finalidad de que esta actividad se realice de manera digna, en igualdad de condiciones, con una compensación justa y sin abusos.

El derecho al trabajo es una figura que remonta del siglo XIX, y se podría establecer que no era un garantía o derecho sino de las primeras normativas laborales dedicadas a regular la actividad, brindando así una mayor seguridad al trabajador y estableciendo el precedente respecto a la regulación y control normativo respecto al trabajo. estas primeras normas que otorgaron protección y garantías en el siglo fueron la ley del seguro de enfermedad y la ley de accidentes de trabajo.

La Revolución Industrial fue la época que permitió que se diera estos cambios, a raíz de que la época se enfocaba en desarrollar maquinarias en áreas textiles, navieras, mecánicas y agriculturas que dependían de gran necesidad de trabajadores, lo que llevo a que se incluya hombres, mujeres (hasta en estado de embarazo), personas de la tercera edad, discapacitados, y menores de edad, así como las condiciones económicas de esos años, lo que forzaba a que todo el núcleo familiar trabajara.

Pero a raíz de este cambio radical en los trabajos que se dio con la industrialización salieron a flote problemas dentro de los trabajos ya que las maquinarias exponían a los trabajadores a condiciones de trabajo riesgosas, precarias e insalubres. Como se mencionó anteriormente todo el núcleo

familiar trabajaba desde niños hasta adultos mayores aumentando el riesgo a la salud y a su seguridad.

Llevando así a que se diera un cambio en el paradigma gestando una conciencia de la clase trabajadora, lo que dio a las primeras huelgas y a la formación de sindicatos, por parte de los trabajadores, demostrando la importancia del rol del trabajador dentro de la industria. Esto permitió que se desarrollen las primeras leyes laborales, que han ido evolucionando hasta lo que conocemos hoy en día.

A partir del siglo XIX con las leyes mencionadas anteriormente se dio paso a reconocer al valor del trabajador y como sin el trabajador no podría existir la industria, ni generar las ganancias, dando esa igualdad de condiciones debido a que importancia de ambos roles, tanto el trabajador como el empleador tienen su importancia para que se dé el giro económico de cada negocio o industria.

“(Enciclopedia Concepto. , 2022) En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo cuyo objetivo era proteger y promover los derechos del trabajo. El derecho al trabajo fue reconocido como un derecho básico de todas las personas en la Declaración de los Derechos Humanos, documento proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948”.

Analizando lo detallado anteriormente se puede establecer como los derechos de los trabajadores han ido evolucionando y ganando más fuerza durante cada época de la historia, llegando a lo que hoy en día conocemos como derecho al trabajo y los derechos laborales, los cuales son protegidos de manera constitucional por cada estado y de manera internacional por los órganos de protección de Derechos Humanos.

Finalizando con que el derecho al trabajo ha ido evolucionando de manera positiva a lo largo de los años consolidándose como una figura esencial en cada constitución o normativa estatal alrededor del mundo permitiendo que los trabajadores sean tratados de manera justa y no abusiva por parte del empleador.

## **Derechos de las mujeres embarazadas**

El estado de gestación o de embarazo es un estado en el cual una mujer por un periodo de 40 semanas o menor a ello (varía de acuerdo a la condición de salud de la mujer), pasa por un proceso de cambio dentro de su cuerpo al gestar dentro de su vientre un feto. Él bebe se desarrolla durante estas 40 semanas formándose y alimentándose de la madre.

Las mujeres en estado de gestación o condición de embarazo, están pasando por un fuerte proceso de cambios que genera una descomposición o indisposición en su salud y una vulnerabilidad en su condición habitual. Lo que ha llevado a declarar al estado de embarazo como una vulnerabilidad y a otorgarle derechos especiales a la mujer durante el tiempo de gestación, con la finalidad de proteger a la integridad de la madre y del bebe.

La Declaración de los Derechos Humanos de 1948, fue la que marco este precedente respecto a las mujeres embarazadas estableciendo una serie de derechos que se consideraron como fundamentales para la protección de la madre y él bebe, obligando a que todos los estados que se encuentren suscritos a los convenios deben de cumplir.

Los derechos que se le otorgan a la mujer embarazada son los siguientes:

- Derecho a la integridad

- Derecho a la seguridad

- Derecho a vivir en unas condiciones dignas

- Derecho a la Salud

- Derecho a vivir en condiciones aptas y salubres para la sana evolución de su estado

- Derecho a la atención del parto y el proceso de recuperación o de posparto.

Los derechos antes mencionados son los establecidos en La Declaración de los Derechos Humanos de 1948, considerados como los derechos mínimos a los cuales todas las mujeres embarazadas sin importar condición social, económica, religión, cultural, creencias, raza o cualquier otro distintivo, deben de acceder y el estado debe de velar, precautelando la salud de la madre y del feto.

Adicional a ello cada estado puede agregar más derechos que busquen proteger y mejorar la integridad de la mujer embarazada o del feto. Como por ejemplo en el caso ecuatoriano donde la mujer embarazada pasa a formar parte de los grupos vulnerables o de atención prioritaria durante el periodo de gestación, con la finalidad de tener acceso a mejores condiciones, garantías y derechos.

Lo que los estados suscritos a los convenios internacionales no pueden hacer es eliminar o brindar menos de los derechos detallados por Declaración de los Derechos Humanos de 1948, ya que se estaría yendo en contra de la finalidad del pacto. Es por ello que se establecen como los derechos mínimos que toda mujer embarazada debe de tener durante su periodo de gestación sin limitantes.

Las “(ACNUR, 2016) cuestiones como la igualdad, la conciliación laboral, el sufragio y el embarazo se abordan desde el marco jurídico y legal de cada país o, a lo sumo, de cada zona, aunque con el seguimiento y la observación de organismos como las Naciones Unidas y otras organizaciones vinculadas a este campo”.

Dando la libertad a cada estado de establecer los parámetros o lineamientos a seguir respecto a la mujer embarazada, pero respetando los derechos básicos, es así como cada estado va promoviendo ciertos derechos respecto a las mujeres embarazadas y como otros estados no establece derechos adicionales para las mujeres embarazadas, lo que no se deja de lado en estos casos es la protección a la salud de la madre y del bebe.

## **1.2. Marco normativo**

Dentro del presente marco normativo se establecerá un análisis respecto a la normativa ecuatoriana desde el ámbito constitucional y laboral respecto a las mujeres embarazadas y condiciones laborales, analizando normativas como la Constitución de la República del Ecuador, El Código del Trabajo y la Ley Orgánica del derecho y cuidado humano.

Complementando el análisis con la normativa de carácter internacional referente a los derechos de las mujeres embarazadas y el derecho al trabajo por parte de los organismos de protección de los derechos humanos. Concluyendo el desarrollo con la ejemplificación y análisis de la jurisprudencia 3-19.JP de la Corte Constitucional.

### **1.2.1. Análisis de la normativa ecuatoriana relacionada al trabajo y a las plazas laborales dentro del embarazo y periodo de lactancia**

La normativa ecuatoriana respecto al ámbito laboral y en relación a protección de derechos y garantías de la mujer embarazada es amplia, ya que el estado ecuatoriano es un estado constitucional de principios y garantías que busca velar por la protección integral del ciudadano. Brindando normativas como la Constitución de la República del Ecuador, El Código del Trabajo y la Ley Orgánica del derecho y cuidado humano.

Comenzando con la garantía constitucional establecido en los artículos 35, 43 y 332, cabe mencionar que la normativa constitucional respecto al derecho al trabajo y a las mujeres embarazadas es amplia así que se analizara y citara los artículos más relevantes.

El art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador trata respecto a los grupos de atención prioritaria, donde se incluye a la mujer embarazada, las cuales de acuerdo a la norma constitucional "(Constituyente, 2008) recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado."

El art. 43 establece las garantías y derechos constitucionales que el estado ecuatoriano adicionalmente a las establecida por los organismos internacionales les brinda a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

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

El art. 332 es un artículo fundamental para el desarrollo del presente trabajo debido a que es la norma que establece la protección laboral de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Lo que lleva a una grave contradicción en la práctica ya que de manera formal las normas protegen a la mujer embarazada y en periodo de lactancia, pero con plazas laborales de libre remoción se pueden vulnerar fácilmente estos derechos brindados.

Adicionalmente tenemos al Código de Trabajo, el cual dentro del art. 153 establece que “(CONGRESO NACIONAL, 2005) no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer”. El art. 154 de la misma norma establece que “(CONGRESO NACIONAL, 2005) la

mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo.” Estableciendo que la normativa laboral ecuatoriana busca establecer una protección integral y condiciones de igualdad a la mujer embarazada dentro del ámbito laboral.

El art. 11 establece la clasificación de los contratos de trabajo donde establece los contratos por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional los cuales son de libre remoción.

El art. 17 detalla que “(CONGRESO NACIONAL, 2005) Los contratos eventuales, ocasionales, son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus

labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren”

Este artículo tiene varios aspectos que causa una vulneración al derecho al trabajo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, debido a que el artículo establece que protege en caso de maternidad como reemplazo mas no dentro de los periodos de lactancia, de la misma manera no detalla que se posición tomaría la persona que entro como reemplazo a cumplir el contrato eventual y durante ese periodo queda embarazada o ingresa al puesto durante su periodo de lactancia, lo que puede llevar a una libre remoción, dejando a la madre sin acceso a un trabajo perjudicándola a ella y al feto o bebe.

Finalizando con el análisis normativo ecuatoriano tenemos a la Ley Organiza del Derecho al Cuidado Humano, normativa que ha sido creada con le finalidad de “brindar protección y establecer la regulación del derecho de las personas trabajadoras para el cuidado de sus hijas, hijos y miembros de su familia (ANDERSEN, 2023).”

Frente a ello se detallan los artículos más relevantes respectos a la regulación antes mencionada, tal y como los arts. 12 y 13 de la normativa, artículos que protegen los derechos de las partes (madre e hijo) desde el aspecto laboral. Así mismo el art. 14 establece los parámetros que se deben de seguir y otorgar para el periodo de cuidado durante el embarazo y lactancia. Finalmente, uno de los aspectos más relevantes que se detallan en esta norma está en el art. 30 el cual establece la restitución de la parte a su posición laboral. A continuación, se detalla la normativa antes mencionada:

“(Asamblea Nacional , 2023) Artículo 12.- De los derechos de las personas trabajadoras y con capacidad de gestación que ejercen el derecho al cuidado humano. El Estado garantizará a las personas con capacidad de gestación, en período de embarazo, parto, puerperio, lactancia y cuidado

humano en el ámbito laboral, los derechos señalados en la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia, mediante la estabilidad reforzada, la prohibición del despido, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas, entre otros”.

“(Asamblea Nacional , 2023) Artículo 13.- El derecho al cuidado humano en el ámbito laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a que se garantice y respete su derecho al cuidado en el ámbito laboral. Las y los empleadores deben facilitar los permisos periódicos y necesarios para que la madre y el padre acudan a los controles prenatales durante el período de embarazo; así como para que cuiden de la persona recién nacida, especialmente, en el periodo de parto y puerperio, y lactancia; así como durante el periodo de adaptación del niño, niña o adolescente adoptado. Las instituciones públicas y privadas deben contar con un espacio físico adecuado, seguro, digno y de fácil acceso para cuidar de las mujeres o personas con capacidad de gestación, que se encuentren en período de embarazo y lactancia como los espacios para la lactancia materna. Se deberá asegurar que la madre y el padre cuenten con la incorporación de un centro de cuidado infantil, dentro de la institución o cercano a ella, conforme lo regula la Ley”.

“(Asamblea Nacional , 2023) Artículo 14.- El derecho al cuidado de las personas con capacidad de gestación, embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral. Las mujeres y personas con capacidad de gestación que se encuentren en período de embarazo, parto y puerperio, y lactancia tienen el derecho a: 1. A la estabilidad laboral reforzada mientras dure el periodo de protección especial vinculada al derecho al cuidado; 4. A tener un período de hasta quince (15) meses para ejercer la licencia de maternidad no remunerada”.

“(Asamblea Nacional , 2023) Artículo 30.- La restitución. Consiste en restablecer la situación laboral de las mujeres y personas con capacidad de gestación a su empleo cuando han sido despedidas estando embarazadas o en periodo de lactancia, en las mismas condiciones, similares, o mejores.

Cuando se trate de terminación del contrato por razón del embarazo o lactancia, la terminación de la relación laboral será ineficaz. En los cargos de libre remoción, con énfasis de aquellos relacionados a las máximas autoridades institucionales, secretarios nacionales, subsecretarios, gerentes, jefes departamentales, directoras y directores de área, no procederá la compensación por el derecho al cuidado cuando se trate de una nueva administración. La restitución nunca empeorará la situación de las mujeres antes de producirse la violación, en términos de ambiente laboral y de remuneración”.

### **1.2.2. Estudio de la normativa internacional relacionada al trabajo y a las plazas laborales dentro del embarazo y periodo de lactancia**

El derecho al trabajo y la protección a las mujeres en estado de gestación son parte de los derechos y garantías que se protegen dentro de los convenios internacionales, frente a ello tenemos al Convenio 183 que establece la protección a la maternidad promovido por la Convención Internacional del trabajo.

Este Convenio se enfoca principalmente en la protección de la maternidad, el cual ha sido una cuestión central para la OIT desde su creación en 1919. “(OIT, 2010) El objetivo de esta protección es resguardar la salud de la madre y el niño o la niña; así como proteger a la trabajadora frente a una discriminación a causa de su condición. De esta manera, se contribuye al logro de tres Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), adoptados por los países miembros de las Naciones Unidas”:

- ODM 4, relativo a la reducción de la mortalidad infantil;
- ODM 5, para mejorar la salud materna; y
- ODM 3, sobre la promoción de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.

### **1.2.3. Jurisprudencia aplicable- Caso 3-19.JP de la Corte Constitucional**

El estado ecuatoriano dentro de sus fuentes de derechos tiene a la jurisprudencia como un mecanismo vinculante frente a las decisiones judiciales, con la finalidad de proteger a los ciudadanos y simplificar la labor de la función judicial, con fallos de carácter similar que se vuelven precedentes al ser similares, esto aplica en relación a la protección de derechos.

Frente a ello tenemos el caso 3-19.JP el cual reconoce formalmente el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia centrándose en los derechos de los empleados del sector público. Este fallo es importante y trascendental para el derecho ecuatoriano, pero tal y como se detalla en el caso este es aplicable y enfocado en el sector público, lo que deja de lado al sector privado, es decir vulnerando los derechos al trabajo de las mujeres en estado de gestación pertenecientes al área privada.

Un estado constitucional como lo es el estado ecuatoriano, no debe de dividir la protección de derechos entre entorno laboral público y entorno laboral privado, ambos deben de ser protegidos por igual en torno a las garantías, principios y derechos. Al establecer una sentencia constitucional de carácter vinculante que se centra solo en el derecho público crea una vulneración al ámbito laboral privado.

## Capítulo II

### **2.2. Garantías para los grupos vulnerables y personas embarazadas dentro del estado ecuatoriano**

Las garantías que establece el estado ecuatoriano son las detalladas dentro de la Constitución del Ecuador y los cuerpos normativos relacionados (Código de Trabajo y la Ley Organiza del Derecho al Cuidado Humano), debido a que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia forman parte de los grupos vulnerables y de atención prioritaria. Estas garantías principalmente van ligadas respecto a la salud y como el estado ecuatoriano debe de brindárselo.

En concordancia al análisis normativo presentando en el capítulo anterior podemos establecer que las normas ecuatorianas han ido estableciendo cuerpos normativos que protegen a los grupos vulnerables y a los cuidados a los cuales la mujer embarazada, en periodo de lactancia y el menor tiene derecho a acceder, a continuación, se detallan las principales garantías que se comprenden dentro de los cuerpos normativos detallados en el capítulo anterior:

- Acceso a la Salud
- Acceso a un cuidado digno (Pre y Post Parto)
- Derecho al Trabajo
- Derecho a la lactancia

Las garantías antes mencionadas son las prioritarias al momento de buscar proteger a la una madre en gestación o lactancia ya que se podría considerar que la salud de la madre y del bebe son la prioridad, así como que la madre tenga acceso a su trabajo y que esta no se desvinculada debido a su embarazo y los derechos que esta condición acarrea.

## **2.3 Oportunidades laborales que se establecen en el dentro de la sociedad ecuatoriana para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en las empresas públicas y privadas.**

La constitución del Ecuador al ser una normativa que busca brindar derechos y obligaciones a las partes se enfoca en brindar protección a los grupos considerados como vulnerables, estos son de acuerdo al art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador, tal y como se ha ido desarrollando a lo largo de este trabajo. Algo que principalmente llama la atención es el acceso a plaza laborales a las personas en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Esto principalmente se debe a que las mujeres embarazadas deben de tener la licencia de maternidad, por lo cual la empresa debe de sustituir temporalmente ese puesto, así como otorgar la paga parcial durante esos días, y los días que se ausentara por motivos de salud. Adicionando a complicaciones de salud que pueda presentar la madre durante el embarazo, así como citas médicas que llevaría a la trabajadora en estado de gestación a ausentarse antes de su horario de salida por permiso para asistir a sus citas médicas o solicitar días por enfermedad en el caso de presentar complicaciones, lo cual no puede ser negado por el empleador ya que podría acarrear consecuencias a la salud de la madre y del bebe.

Posterior a aquello, después del parto la madre cuenta con 90 días de permiso, junto con el salario correspondiente por permiso de maternidad, así como durante un año una jornada laboral reducida por periodo de lactancia donde la madre trabaja menos horas para que pueda irse a alimentar al bebe. Frente a este tipo de complicaciones adicionales que se presentan es claro que dentro de un entorno laboral puede traer complicaciones el mantener dentro de la nómina a una trabajadora que durante más de un año va a estar ausente o con jornada reducida debido a su embarazo.

Lo que conlleva a que socialmente sea mal visto contratar a una mujer embarazada para un puesto o a que las mujeres embarazadas busquen ocultar su embarazo con la intención de no perder su empleo. Al volverse

socialmente común esta práctica y al verse que muchas madres perdían sus puestos u oportunidades laborales, los legisladores comenzaron a aplicar normas que volvieran más inclusiva a las situaciones de las madres embarazadas y en lactancia para que estas no perdieran sus puestos de trabajo.

Creando normativas como la Ley Organiza del Derecho al Cuidado Humano, el cual establece en sus apartados la obligación de las empresas a proveer una área digna donde la madre pueda dar la lactancia a su bebe, o en el caso de que no tenga quien cuide al bebe establecer centros de cuidado mientras los padres trabajan, y es que recordemos que no solo es el derecho de la madre lo que se regula sino también el derecho al menor a acceder a su alimentación y cuidado durante sus primeros meses de vida.

A pesar de lo antes mencionado dentro del ámbito laboral seguía existiendo esta discriminación a las madres, por lo que se presentó frente a la Corte Constitucional el Caso 3-19 JP, el cual actuó como un precedente debido a que "(Red-DESC, 2020) la Corte Constitucional acumuló 19 casos de mujeres que, en el momento de los eventos cuestionados, estaban embarazadas, amamantando o en licencia por maternidad, y trabajaban en diversos puestos del sector público regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)."

Lo que llevo a que se tome más enserio la situación desde el ámbito público y que los cargos públicos protejan a las madres y sus derechos laborales. Los que nos deja un gran vacío para los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, las cuales no se rigen bajo normas administrativas sancionadoras que puedan proteger estos derechos.

Adicionando a esto a las herramientas que tiene el aspecto laboral privado como una variedad de contratos a su favor y mecanismos de protección, al empleador. Entre estos tenemos principalmente al contrato de libre remoción, los cuales forman parte de los contratos eventuales.

## **2.4 El contrato de libre remoción dentro de la empresa privada**

Los contratos de libre remoción son parte de los contratos eventuales establecidos en el art. 17 del Código de Trabajo, estos contratos tal y como establece la doctrina y la norma son contratos “(CONGRESO NACIONAL, 2005) que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad.”

Estableciéndolos como un contrato que mantiene una duración corta, es decir no busca crear una relación laboral que se mantenga a largo plazo, es claro que luego el trabajador en el caso de destacarse en sus labores pueda ser ofrecido otro puesto de trabajo dentro de la empresa, pero el tipo de contrato se establecería nuevamente de acuerdo a la función del trabajador. Adentrándonos mas al contrato eventual detallamos sus principales características:

- De corta duración (1 año de acuerdo a la ley ecuatoriana)
- Puede renovarse
- Se puede aplicar periodos de prueba
- De libre remoción
- Derechos y Obligaciones de manera reciproca
- No tiene plazo cierto

Al analizar las características antes mencionadas, vemos que este tipo de contrato claramente puede vulnerar el derecho a mantener una seguridad laboral, y es que es claro que su esencia es para cubrir de manera temporal, pero en la práctica los empleadores lo han utilizado como una forma de contratación de personal, vulnerando el derecho de los trabajadores.

Dentro del ámbito publico podemos apreciar como se suele respetar más este tipo de normas debido a las sanciones administrativas que acarrea

su incumplimiento, pero desde el ámbito privado se mantiene total desprotección, debido a que si se lleva la causa de un despido de un contrato eventual el cual es de libre remoción a un proceso judicial, se establecerá que al ser de libre remoción se puede terminar el vínculo laboral en cualquier momento.

Lamentablemente este tipo de mecanismos para sociedades como la ecuatoriana que, en vez de proteger los derechos de las partes, buscan que se creen trampas para beneficios como este tipo de contratos (que dentro de su esencia y para lo que verdaderamente debería de ser aplicado es correcto) utilizando de manera errónea para beneficio personal y jugando con los derechos de los trabajadores.

Frente a ello se deben de aplicar controles adecuados para que no se utilizan de manera incorrectas los tipos de contrato laborales y que sean directamente utilizados para lo que su esencia establece, buscando proteger el derecho de todos los trabajadores.

## **2.6. Análisis del caso y Propuesta**

### **2.6.1 Análisis del Caso**

Dentro del presente caso podemos ver como la existencia de la figura de los contratos eventuales de libre remoción son utilizados de manera incorrecta afectando a los trabajadores que son contratados por esta modalidad. En el caso directamente de mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia cuando son contratadas bajo esta modalidad eventual de libre remoción pueden ser desvinculadas en cualquier momento lo que perjudica su derecho al trabajo.

Tal y como se aprecia en el art. 17 del Código de Trabajo, este tipo de contrato no protege a las mujeres embarazadas ni en periodo de lactancia que fueron contratadas bajo esta modalidad por un tiempo corto, pero que a pesar de ello dentro de ese periodo quedan embarazadas. Lo que deja abierta la puerta para que los empleadores con la intención de no brindar los derechos de ley por su estado gestante las desvinculen de la empresa ya

que al ser contratadas bajo esta modalidad se puede realizar sin consecuencia alguna.

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano que fue creada con la intención de garantizar el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, u otros miembros de su familia que necesiten su cuidado o protección, no trata lo que sucede con las mujeres embarazadas que quedan en este estado mientras están bajo un contrato eventual, lo que no establece si se protege o no la vinculación laboral.

### **2.6.2 Propuesta**

Frente a lo mencionado anteriormente y con la finalidad de proteger a las mujeres que han quedado embarazadas en medio de un contrato laboral eventual de libre remoción y a sus bebés se presenta la siguiente propuesta de reforma normativa que busca completar los vacíos legales actualmente existentes en relación a la problemática presentada:

Reformar el Art. 17 del Código de Trabajo agregando al final del primer inciso lo siguiente:

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada. - Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. Las mujeres que en medio de la duración de un contrato eventual queden en estado de gestación, no podrán ser desvinculadas del puesto por libre remoción hasta que obtenga y finalice su periodo de lactancia junto con todos los beneficios que les corresponde por ley.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Para finalizar con el desarrollo del presente se puede establecer que la normativa ecuatoriana busca proteger y dar derechos a las mujeres en estado de gestación junto con sus bebés. Tanto la normativa constitucional, la normativa laboral, la normativa para el cuidado humano y jurisprudencias vinculantes demuestran la gran protección que el estado ecuatoriano busca brindar a las mujeres dentro del ambiente laboral.

Frente a ello se otorgan beneficios como el acceso a la salud, acceso al trabajo, a la lactancia y al cuidado entre otros derechos que se otorgan. A pesar de que se podría considerar que la mujer embarazada dentro del aspecto laboral se encuentra completamente resguardada por el estado ecuatoriano eso lamentablemente no es así ya que existen contratos laborales como el contrato eventual, el cual al ser de libre remoción puede perjudicar de manera grave a una mujer en estado de gestación.

Considerando que este contrato puede llegar a vulnerar el derecho al acceso al trabajo para una mujer embarazada, ya que no cuenta con ninguna protección legal sobre el cual pueda apelar la desvinculación debido al tipo de contrato utilizado. Concluyendo con que el estado ecuatoriano debe de realizar una reforma normativa que proteja a fondo todos los aspectos laborales para que las mujeres en estado de gestación y lactancia no se vean perjudicadas.

### **Recomendaciones**

Como aporte al trabajo presentado se establecen las siguientes recomendaciones para ayudar a radicar la problemática existente:

- Realizar la reforma normativa del art. 17 del Código de Trabajo
- Establecer un plan de acción donde se integren las políticas públicas que mejore los aspectos del cuidado de los menores.

- Establecer sanciones administrativas más rigidas y crear sanciones para empresas que utilizan contratos no adecuados para contratar.
- Establecer controles periódicos donde se revise que las empresas sigan con las normas de inclusión.
- Realizar capacitaciones para que las mujeres puedan conocer todos sus derechos en el caso de llegar a tener un embarazo.

## Referencias

- Congreso Nacional. (2005). Código Del Trabajo . Quito : Congreso Nacional.
- ACNUR. (Mayo de 2016). ¿Cuáles son los derechos de la mujer embarazada? Obtenido de <https://eacnur.org/es/blog/cuales-son-los-derechos-de-la-mujer-embarazada>
- Andersen. (2023). News Laboral – Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Obtenido de <https://ec.andersen.com/news-laboral-ley-organica-del-derecho-al-cuidado-humano/#:~:text=309%20del%2012%20de%20mayo,y%20miembros%20de%20su%20familia>.
- Asamblea Nacional . (2023). LEY ORGÁNICA DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO. Quito: Asamblea Nacional .
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2018). Ley Orgánica para la Justicia Laboral. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/ley-organica-para-la-justicia-laboral/>
- Constituyente, A. (2008). Constitución de la República del Ecuador . Quito : Asamblea Constituyente .
- Enciclopedia Concepto. . (2022). Derecho laboral. Obtenido de <https://concepto.de/derecho-laboral/>
- O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_091966.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf)
- OHCHR . (2023). ¿Qué son los derechos humanos? Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>

OIT. (2010). Protección de la maternidad. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_189333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189333.pdf)

ONU. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. ONU .

Red-DESC. (2020). Sentencia Nro. 3-19-JP/20 y casos acumulados. Obtenido de [https://www.escri-net.org/es/caselaw/2021/sentencia-nro-3-19-jp20-y-casos-acumulados#:~:text=Resumen%3A,del%20Servicio%20P%C3%BAblico%20\(LOSEP\).](https://www.escri-net.org/es/caselaw/2021/sentencia-nro-3-19-jp20-y-casos-acumulados#:~:text=Resumen%3A,del%20Servicio%20P%C3%BAblico%20(LOSEP).)



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Juez Pallares, Tamara Niyud** con C.C 0919642926 autora del trabajo de titulación: **La vulneración al derecho de trabajo de las mujeres embarazadas y en periodo lactante en la empresa privada** 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 02 días del mes de septiembre del año 2023**

f. \_\_\_\_\_  
Nombre: **Juez Pallares, Tamara Niyud**  
C.C: 0919642926



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

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

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	La vulneración al derecho de trabajo de las mujeres embarazadas y en periodo lactante en la empresa privada.		
<b>AUTORA</b>	Juez Pallares, Tamara Niyud		
<b>TUTOR</b>	Ab. Sánchez Peralta, Eduardo José		
<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>	02 de septiembre del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	23
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Derechos Humanos		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Mujeres Embarazadas, Trabajo, Vulneración, Derechos, Habilidades.		
<b>RESUMEN:</b>	<p>El desarrollo del presente trabajo se enfoca determinar si dentro la legislación ecuatoriana existe una vulneración normativa a los derechos laborales de las personas que pertenecen a los grupos vulnerables, con el fin de determinar las razones y establecer recomendaciones que mejoren la situación de este grupo vulnerable. La vulneración del derecho laboral para las personas discapacitadas, adultos. El análisis dentro del presente trabajo sobre la normativa local, normativa internacional y la doctrina respecto a las plazas laborales para personas que forman parte de los grupos vulnerados. El presente trabajo busca como fin dentro de su investigación que se cree una comprensión de los principales impedimentos de los grupos vulnerados y los principales aspectos sobre los que se deben de trabajar en el ámbito local para mejorar y no vulnerar los derechos de los grupos vulnerables. Exponiendo la problemática y brinda recomendaciones que ayudaran a mejorar dentro de este ámbito, a través del análisis de la normativa de forma exhaustiva y de la doctrina complementaria al tema. Formulando una propuesta considerada como viable para fomentar la inclusión y evadir la discriminación por parte de la legislación vigente y de la practica laboral que existe actualmente en el Ecuador. El análisis normativo tiene como fin recabar los aspectos más relevantes en los que se debería de aplicar los cambios. Así como demostrar cuales son las ocasiones más comunes en las que se impide este acceso al derecho de trabajo y bajo cuales circunstancias.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>CON</b>	<b>Teléfono:</b> +593 99 807 0888	<b>E-mail:</b> tamara.juez@cu.ucsg.edu.ec
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>LA</b>	Nombre: Ab. Ángela María Paredes Cavero, Mgs.	
	<b>DEL</b>	Teléfono: +593-0908649924	
	<b>PROCESO UTE)::</b>	E-mail: Angela.paredes01@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>			