Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra
"PUCESI"

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

INFORME FINAL DE PROYECTO

TEMA:

ANÁLISIS SOCIO JURÍDICO SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA NORMATIVA QUE REGULE LOS DERECHOS LABORALES A LAS MUJERES EN PERIODO DE GESTACIÓN EN LA CIUDAD DE IBARRA PERIODO JUNIO 2017 A DICIEMBRE 2018

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ABOGADA

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

12. INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES, Y DERECHOS HUMANOS

AUTORA: SALOMÉ ESTEPHANIA REALPE VALENCIA

ASESOR: Msc. JOAQUÍN LALAMA PROAÑO

IBARRA, ENERO – 2020

Ibarra, 02 de marzo del 2020

Asesor: Msc. Joaquín Lalama Proaño

Certifica:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f): .....
Msc. Joaquín Lalama Proaño
C.C.: 1001772308

PAGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f): .....

Msc. Joaquín Lalama Proaño

C.C.: 1001772308

(f): .....

Msc.Mercedes Cuastumal

C.C.: 1001644119

(f): .....

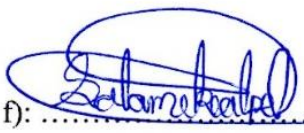
Msc. Juan Pablo Mariño

C.C.: 0201896362

ACTA DE CESION DE DERECHOS

Yo Salomé Estephania Realpe Valencia, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: "Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilizaciones de sus obras o prestaciones a título gratuito y oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia".

Ibarra, 02 de marzo del 2020



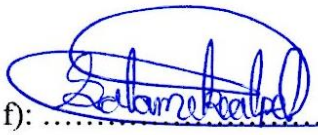
f): .....

Salomé Estephania Realpe Valencia

C.C.: 1004058242

AUTORIA

Yo, Salomé Estephania Realpe Valencia, portadora de la cedula de ciudadanía N° 100405824-2, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad de la autora, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.



f): .....

Salomé Estephania Realpe Valencia

C.C.: 1004058242

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: Salomé Estephania Realpe Valencia, con cedula de ciudadanía N° 100405824-2, autora del trabajo de grado titulado:" Análisis socio jurídico sobre la efectividad de la normativa que regule los derechos laborales a las mujeres en periodo de gestación en la ciudad de Ibarra periodo junio 2017 a diciembre 2018", previo a la obtención del título profesional de "Abogado", en la Escuela de Jurisprudencia.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia de referido trabajo de graduación 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 Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 02 de marzo del 2020



f): .....

Salomé Estephania Realpe Valencia

C.C.: 1004058242

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres por el sacrificio para que yo pudiera alcanzar mi meta, por su constante apoyo en el trayecto de mi vida demostrándome el amor, paciencia, corrigiendo mis errores y celebrando mis triunfos. Les agradezco por formarme con buenos sentimientos y valores para buscar siempre el mejor camino.

A mis hermanos que siempre me han acompañado durante mi vida y siendo el ejemplo de hermanos mayores, lo cual fueron mi incentivo para poder culminar con este artículo científico.

A mis sobrinos, por alegrarme cada día con sus travesuras.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy gracias a Dios, por haberme dado fuerza, salud y el valor necesario para culminar esta etapa de mi vida, alado de las personas que más amo que es mi familia.

A mi familia por tenerme paciencia y por el apoyo en todas mis decisiones.

A la institución por abrirme las puestas y darme la oportunidad de estudiar.

Agradezco también el apoyo brindado por mis queridos profesores que con paciencia me han sabido transmitir sus conocimientos para el desarrollo de mi formación académica. De igual manera quiero agradecer a mi asesor al Ab. Joaquín Lalama Proaño por brindarme su conocimiento, sabiduría y ser guía para el desarrollo de esta investigación.

A las personas entrevistadas que no se negaron a la entrevista y así poder obtener una mejor información.

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE. -..... 1
2. ABSTRACT. -..... 2
3. INTRODUCCIÓN. -..... 3
4. ESTADO DEL ARTE. -..... 7
5. MATERIALES Y MÉTODOS. -..... 23
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN. –..... 26
6.1. DISCUSIÓN. –..... 52
7. CONCLUSIONES. –..... 58
8. RECOMENDACIONES. –..... 60
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. –..... 61
10. ANEXOS. -..... 64

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE. -

En la Constitución de la República del Ecuador se menciona que es un estado constitucional de derechos y justicia. Como unos de los derechos primordiales para las mujeres es el acceso al trabajo y a la no discriminación por su estado de reproducción, la mujer en etapa de gestación se entra en la sección de los grupos de atención prioritaria.

El presente trabajo de titulación tuvo como objetivo realizar un estudio exhaustivo sobre la incidencia y la connotación jurídica de los derechos laborales a las mujeres en periodo de gestación en la ciudad de Ibarra periodo junio 2017 a diciembre 2018, con la finalidad de dar a conocer a las mujeres cuáles son sus derechos laborales cuando se encuentra en etapa de embarazo, también a las empresas públicas como privadas, para evitar que las mujeres sean discriminadas y que así no existas riegos psicosociales dentro del lugar de trabajo.

La discriminación laboral hacia la mujer en etapa de gestación es un problema socio-jurídico que ha existido no solo en el Ecuador, sino en todo el mundo; esto surge por menospreciar a la mujer embarazada en el desarrollo de las actividades laborales; mismos que se encuentran garantizados por la Constitución de la República del Ecuador del 2008, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral mediante acuerdo No. MDT-2017-0082, publicado en el registro oficial No. 16 del 16 de junio de 2017, puesto que dichas mujeres históricamente han luchado por el reconocimiento de sus derechos y la erradicación de la discriminación.

PLABRAS CLAVES. - derechos laborales, discriminación a la mujer, mujeres en etapa de gestación, despido ineficaz.

2. ABSTRACT. -

The Constitution of the Republic of Ecuador mentions that it is a constitutional state of rights and justice. As one of the primary rights for women is access to work and non-discrimination because of their state of reproduction, women in the gestation stage enter the section of priority care groups.

The objective of this degree work was to carry out an exhaustive study on the incidence and legal connotation of labor rights to women during pregnancy in the city of Ibarra from June 2017 to December 2018, with the purpose of making known to women, what are their labor rights when they are in pregnancy, also to public and private companies, to prevent women from being discriminated against and so that there are no psychosocial risks within the workplace.

Labor discrimination against women during pregnancy is a socio-legal problem that has existed not only in Ecuador, but throughout the world; this arises from belittling the pregnant woman in the development of work activities; which are guaranteed by the Constitution of the Republic of Ecuador of 2008, the Labor Code, the Organic Law to Prevent and Eradicate Violence Against Women and the regulations for the Eradication of Discrimination in the Labor Field by agreement No. MDT-2017-0082, published in the official register No. 16 of June 16, 2017, since these women have historically fought for the recognition of their rights and the eradication of discrimination.

KEYWORDS. - labor rights, discrimination against women, women in pregnancy, ineffective dismissal.

3. INTRODUCCIÓN. -

La discriminación es un problema social en el mundo entero, desarrollándose a través de la historia debido a diferentes aspectos ya sea una discriminación racial, cultural o por género. La mujer hace algunas épocas atrás fueron consideradas como objeto y no como sujeto de derechos, ya que eran discriminadas ante la figura del hombre como la persona en que puede realizar diferentes actividades que no sean domésticas y también como la única persona que puede llevar el sustento a la familia; no obstante, en las ultimas épocas la mujer ha generado grandes cambios en la sociedad, obteniendo derechos y obligaciones.

El estado ecuatoriano ha incorporado en sus diferentes cuerpos legales una serie de derechos y obligaciones a la mujer. Con relación a los derechos laborales de las mujeres nos especifica que deben tener un trabajo remunerado en igualdad de condición y oportunidad que el hombre, velando al mismo tiempo los derechos reproductivos. En este sentido, se establece derechos a la mujer embarazada y cuando se encuentra en periodo de lactancia.

Estas mujeres en etapa de gestación o en periodo de lactancia se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria, el estado garantiza a este grupo una serie de derechos que incluye la no discriminación, la gratuidad de los servicios de salud, para el cuidado durante el parto y después de eso. Esta protección especial del Estado a la mujer embarazada es el resultado de la garantía especial que otorga el Estado al nuevo ser, en la protección y cuidado desde la concepción.

Anteriormente nos referimos que la discriminación laboral a las mujeres ha existido hace varios años atrás, aunque los derechos y obligaciones de estas personas estén reconocidas en los diferentes ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales, sigue existiendo una gran vulneración de ellos por parte de las entidades públicas y privada. Aprovechando esta situación de las trabajadoras, los empleadores dan por terminado sus contratos por medio del despido intempestivo ya que piensan que ellas no son eficaces a realizar sus funciones diarias y no que benefician a la institución.

Se ha realizado un análisis sobre la efectividad de la normativa que regule los derechos laborales a las mujeres en etapa de gestación en la ciudad de Ibarra, se ha podido identificar que al pasar varios años todavía sigue siendo una problemática de gran relevancia historia, donde la mujer sufre una discriminación laboral por parte de los hombres ya que su pensamiento es que una mujer no puede realizar las mismas actividades y por eso no tienen un trabajo estable.

Dentro de la investigación realizada se ha hecho una revisión profunda, utilizando diferentes cuerpos legales especialmente en el área laboral y utilizando la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral mediante acuerdo No. MDT-2017-0082, publicado en el registro oficial No. 16 del 16 de junio de 2017 y de la misma forma hemos podido evidenciar que los empleadores tanto públicos como privados atentan con los derechos de dichas personas.

En el libro "La situación de las mujeres ecuatorianas; una mirada desde los derechos humano", nos da los porcentajes como las mujeres ecuatorianas han ido ocupando cargos laborales, este documento fue elaborado por el Ministerio De Coordinación De Desarrollo Socialunidad De Análisis E Información (SIISE) y CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES (CONAMU) (2008), nos establece:

> En el Ecuador, siguiendo la tendencia de Latinoamérica y del mundo, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido de manera progresiva en las dos últimas décadas, así mientras en el año 1988, la tasa global de participación fue de 38% y en el año 1998, de 48%, en el 2006 llega a ser del 52%. La tasa de ocupación referida a la Población Económicamente Activa (PEA) es de 96% en el caso de los hombres y 91% en el caso de las mujeres. (CONAMU, 2008, pág. 23)

Podemos evidenciar que la mujer ecuatoriana ha tenido un gran avance con la inclusión en el ámbito laboral, donde algunos cargos públicos muy importantes son ocupados por mujeres. Es así como la mujer ha demostrado su capacidad y responsabilidad en el desempeño de sus actividades laborales, demostrando que se encuentran en similares condiciones que el hombre para realizar las funciones establecidas en el cargo.

La mujer embarazada tiene una protección que se estable en el artículo 153 del Código de Trabajo, que implica una inamovilidad por un periodo de tiempo determinado, muchas entidades se abstienen por contratar mujeres por esta razón en edad reproductiva y piensan que una mujer en etapa de gestación no puede cumplir con sus actividades a cabalidad, existiendo un grado de vulnerabilidad a los derechos laborales.

El tema de investigación propuesto tiene gran relevancia en la sociedad en determinar la efectividad de la normativa que regule los derechos laborales entre trabajadoras en periodo de gestación y empleadores de las entidades públicas, siendo el Ecuador un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, garantizando los derechos laborales establecidos en los diferentes cuerpos legales como en el artículo 153 del Código de Trabajo donde se habla de manera específica protección a la mujer embarazada, donde los inspectores de trabajo deben dar una resolución favorable a la trabajadora.

El presente análisis es de suma importancia para investigaciones futuras y para la sociedad ecuatoriana en general, debido a que las conclusiones establecidas en esta investigación permiten determinar si las entidades u organismos de administración de justicia aplican las normas laborales en igualdad para las mujeres embarazadas y si efectivamente hay vulneración de los derechos laborales por parte de las instituciones públicas a las servidoras públicas, también las resoluciones dictadas por los inspectores de trabajo ayudan que se cumplan con la normativa establecida y lo cual se beneficie a la mujer en etapa de gestación.

Es por eso que al realizar la investigación se tuvo como beneficiarios principales a las mujeres en etapa de gestación para que no se les discrimine en su empleo, vulnerando sus derechos establecidos en los diferentes reglamentos en el área laboral. También como segundos beneficiarios de este presente proyecto son los familiares de las mujeres embarazadas, porque es el único sustento económico de su familia. Como último beneficiario es la sociedad del territorio ecuatoriano, sin importar su condición económica, social, cultural o de género.

Es por eso que esta investigación tiene como objetivo general el determinar si la normativa regula y garantiza los derechos laborales a las mujeres embarazadas, se cumplen efectivamente mediante el estudio de casos presentaos en la ciudad de Ibarra en el periodo comprendido de junio 2017 a diciembre 2018 para precisar la eficacia de las normas en el lugar y periodo señalado y generar una reflexión jurídico social que mejore el ejercicio de los derechos por parte de este grupo de atención prioritaria; y con los objetivos específicos en conocer los derechos laborales de las mujeres en periodo de gestación establecidos en los diferentes cuerpos legales; examinar de forma doctrinaria, diferentes artículos, noticias, tesis, en los cuales hablen acerca de la discriminación laboral en mujeres embarazadas median una revisión documentan; analizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en etapa de gestación a partir de las denuncias y resoluciones interpuestas en el Ministerio de Trabajo y en la Unidad Judicial Multicompetente de la ciudad de Ibarra emitiendo un diagnostico a partir del análisis de las denuncias emitidas por mujeres embarazadas ante las autoridades.

Este artículo científico se fortalece en el objetivo número 1 del Plan Nacional de Desarrollo para Toda una Vida 2019-2021, el mismo que propone Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas" (Plan Nacional de Desarrollo "Todo una Vida", 2017-2021, pág. 53). El Ecuador con este objetivo garantiza que toda persona tiene que la misma forma de trato y dando la misma oportunidad al acceso al trabajo y a la seguridad laboral.

De ahí que se parte la siguiente pregunta: ¿Cuál es la efectividad y eficiencia de la normativa que regule los derechos laborales a las mujeres en periodo de gestación?

La presentación del tema planteado nos sirvió para identificar si existe una aplicación correcta sobre la normativa de la erradicación de la discriminación laboral hacia las mujeres embarazadas, por medio del inspector de trabajo y jueces, quien ayuda a reparar los derechos que ha sido vulnerados a las mujeres en el periodo de gestación y para que no exista más casos sobre la discriminación de las instituciones laborales a las mujeres embarazadas.

4. ESTADO DEL ARTE. -

Los antecedentes más relevantes que ayudaron para realizar este proyecto, están comprendidos por investigaciones previas recogidas en tesis, revistas, libros y otros materiales bibliográficos que se han presentado con anterioridad al tema de investigación. La discriminación ha sido una actitud constante en la historia del ser humano. Se puede observar desde el inicio de la historia, hasta nuestros días como una actitud cotidiana y hasta casi normal dentro de nuestra sociedad, a pesar de la normativa legal que la prohíbe y sanciona.

A nivel mundial, al pasar de los años se han ido transformado por las diferentes épocas, los derechos a los trabajadores de una mejor manera para garantizar la estabilidad laboral de las personas, además que no haya una vulneración de sus derechos por parte de las empresas privadas. Desde la esclavitud hasta el actual periodo, se constituye en uno de los derechos más protegidos a nivel mundial. En el Ecuador Elio Ramón López (2014), en su texto explica que "la norma jurídica laboral al no prohibir la presentación del desahucio a la mujer en período de lactancia, contradice el principio del interés superior del menor, afectando derechos del Buen Vivir del menor y de la trabajadora" (López, 2014, pág. 69).

El jurista Américo Pla Rodríguez (1975) en su libro "Los principios del derecho del trabajo" publicado en Montevideo, que uno de los principios laborales es el amparo al trabajador, nos indica lo siguiente:

> El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. (Rodríguez, 1975, pág. 33)

El autor indica que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es el principio protector que es el que busca proteger los derechos y garantías del trabajador, frente al

empleador, dando lugar a una preferencia entre las partes cuyo resultado siempre es más favorable a las personas que prestan sus servicios a una determinada institución pública o empresa.

Fernández Poncela Anna (1996) en su libro "Estereotipos y roles de género en el refranero popular" menciona que la discriminación es la diferencia de trato o al distinguir a las personas siendo un fenómeno social, menciona lo siguiente:

> La discriminación es un sustantivo cuyo significado contempla distinguir o diferenciar. Es una forma de ordenar y clasificar otras entidades, como animales, obras literarias, fuentes de energía, etc. No obstante, su significado más común está vinculado a la discriminación como un fenómeno sociológico entre los individuos sociales y que atenta contra la igualdad como un derecho fundamental (Poncela, 1996, pág. 13)

Nos indica que es necesario señalar que los derechos fundamentales son considerados como derechos inherentes a todos los ciudadanos ecuatorianos, sin distinciones por la edad, origen, etnia, religión, condición económica o por cualquier otra condición. Las personas tienen estos derechos que deben ser garantizados por los estados por los diferentes ordenamientos jurídicos ya sean nacionales como internacionales. Históricamente las mujeres han luchado, menciona Rafael Tena Suck (2013) "para alcanzar la igualdad y el reconocimiento de sus derechos cívicos y laborales (Suck, 2013, pág. 365).

En el artículo científico "Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de Género. Una mirada a la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar", elaborado por Andrés (2015) y publicado en la revista de Estudios Jurídicos "CALAMO" de la Universidad de las Américas, nos redacta:

> Este artículo presenta una breve reflexión acerca de las mujeres ecuatorianas y el Derecho Laboral en el Ecuador, enfocándose en los cambios introducidos por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, aprobada en abril del 2015 por la Asamblea Nacional. Los principales cambios son el acceso parcial a la seguridad social para los trabajadores (trabajadoras en su mayoría) del hogar, no remunerados; y el despido ineficaz de la mujer embarazada o en permiso de maternidad o lactancia. (Andres, 2015, pág. 10)

Según a lo mencionado por la autora, es necesario debatir y reflexionar sobre los derechos de las mujeres, en especial los laborales de manera general y de manera especifico de los que se encuentran embarazadas, con permiso de maternidad o de lactancia.

Carolina Izurieta Alarcón (2015) en su tesis "La regulación de la licencia por maternidad y paternidad en el Ecuador", expresa lo siguiente:

> La mujer embarazada, cuando mantiene un contrato de trabajo, es decir una relación de dependencia con su empleador, se encuentra inmersa en todos los beneficios que gozan los trabajadores, siendo uno de ellos el descanso cuando una mujer tienen conocimiento de su estado de concepción. Para ser beneficiaria de estos derechos, es obligación de la mujer comunicar a su empleador el momento del conocimiento de su estado de gestación, para lo cual debe entregar un certificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El empleador al tener conocimiento y la certeza que su trabajadora se encuentra embarazada una vez que ha presentado el certificado otorgado por el IESS, se encuentra en la obligación de conceder los beneficios que por ley corresponden a la mujer, efectivamente el empleador tiene el derecho de obtener la información oportuna respecto a la aplicación de los beneficios tanto para su seguridad y la de trabajadora. (Alarcón, 2015, pág. 101)

En el Ecuador, las mujeres que se encuentra a de gestación debe dar a conocer al gerente de la empresa donde trabaja de su estado por medio de un certificado donde conste el tiempo de embarazo emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), para así poder

obtener el beneficio de los derechos establecidos en los diferentes cuerpos legales sobre la maternidad, garantizando el despido intempestivo o la discriminación a las mujeres.

De este modo, María Jiménez Román (2017) en su tesis "EL DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA", alude lo siguiente:

> Con todo, y a pesar de que todo despido de una mujer embarazada es calificado como nulo quedando demostrado que se debe a motivos de discriminación por sexo, no se ha conseguido erradicar esta práctica, es decir, se sigue despidiendo a mujeres embarazadas sin motivos objetivos que fundamenten el despido. (Román, 2017, pág. 26)

Por consiguiente, que cuando a una mujer embarazada se despide sin motivo alguno, se piensa que el empleador está discriminando a la persona, pero a pesar de los años, las empresas privas siguen despidiendo gente que se encuentran en etapa de gestación, lo cual se debería cambiar y dar la oportunidad de que estas mujeres desempeñen sus actividades laborales. Por ende, la protección materna es considerada como un derecho real que busca la igualdad en la sociedad, según Reyes (2017); "para devolver la voz a todas las mujeres que sufrieron una vulneración de sus derechos y así obtener una solución fundamentada y tipificada en el ordenamiento jurídico" (ESTEFANIA, 2017, pág. 9).

En la legislación ecuatoriana han existido avances en materia de derechos para las mujeres embarazadas y en etapa de lactancia. Sin embargo, existe ciertos vacíos legales y la dificultad en materia laboral para aplicar las normativas; ya que "buscan las necesidades de las mujeres embarazadas y en período de lactancia de modo que se logre una atención integral que garantice el pleno derecho al trabajo" (Martínez, 2017, pág. 38).

Arrieta Garcés Camila Judith (2017) en su trabajo de titulación "La caducidad en el despido ineficaz de la mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad", publicado por la Universal de las Américas; menciona:

> La protección de la maternidad, ha incluido en su ordenamiento jurídico, disposiciones tendientes a proteger a la mujer trabajadora en estado de embarazo, precisamente tomando consideraciones, que esa época es de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias, pues las embarazadas y las madres lactantes requieren una protección especial para evitar daños a su salud y en las de sus hijos; por lo que, es imperioso garantizarles la estabilidad en sus empleos, lo que les va a dar una seguridad en materia económica. (Garcés, 2017, pág. 46)

El estado ecuatoriano en su constitución, incorpora normas que garantiza los derechos de las mujeres embarazadas y también a las que se encuentran en el periodo de lactancia y las incluye dentro de los grupos de atención prioritaria, que ellas tienen el derecho a la no discriminación, la gratuidad del derecho a la salud, también asegurando su estabilidad en el empleo, eliminando así los riegos psicosociales.

En el artículo redactado por Rodolfo Parra (2018) "El 37% de mujeres ocupa cargos directivos y administrativos en Ecuador", y publicado en el periódico "El Telégrafo", nos menciona que:

> El perfil laboral fue otra de las variables que registró el INEC. Sobre la Población Económicamente Activa (PEA), las mujeres conforman el 42%; el número de funcionarias llega a los 3'213.249, que equivale al 41,7% de la población general empleada. Según el instituto, existe una brecha entre el ingreso laboral. Los hombres alcanzan salarios superiores en un 25%. Así, por ejemplo, en diciembre de 2017 se observó que los caballeros percibían $ 369,34 como Salario Básico Unificado (SBU), mientras que las damas, $ 295, 44. (Parra, 2018)

La mujer ecuatoriana ha sufrido por varios años la discriminación laboral porque muchas veces los empleadores prefieren contratar a los hombres que ocupen puestos de suma importancia pensando que las mujeres no tienen las mismas capacidades ya sea físicas y mentales que un hombre, el autor que realizo este artículo ha encontrado cifras donde los hombres perciben un salario más elevado de una mujer por ende existe gran discriminación y vulneración de los derechos a las mujer , aunque en nuestra constitución se encuentra las mujeres embarazadas en el sector de los derechos de personas y grupos de atención prioritaria.

Fabián Esteban Jaramillo Intriago eléboro un artículo científico "Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo" menciona que:

> Es importante resaltar que legislación ecuatoriana ha realizado un acercamiento al trato de los riesgos psicosociales del trabajo. Así, mediante el reciente Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 de 19 de septiembre de 2017, el Ministerio del Trabajo busca reglamentar y erradicar la discriminación y el acoso laboral, dos elementos del grupo de riesgos psicosociales del trabajo. (Intriago, 2018, pág. 4)

Por medio del Ministerio de Trabajo elaboraron un acuerdo ministerial para poder disminuir el índice de la discriminación y el acoso laboral que sufren las personas por medio de los empleadores ya sean privados como públicos ya que existen varios casos resueltos ante la inspectoría de trabajo que ayudan que no haya riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

En la noticia realizado por Metro Ecuador (2018), que está enfocado al Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082; indica que:

> El Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial que contiene la normativa general para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. La nueva normativa busca garantizar la igualdad y no discriminación en los procesos de selección de personal, así como en el ámbito laboral para prevención de riesgos psicosociales. Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado. (Metro Ecuador, 2018)

El Ministerio de Trabajo crea un acuerdo Ministerial para así erradicar la discriminación de las personas en el ámbito laboral, garantizando los principios de igualdad, tutela y a la no discriminación de los trabajadores, de ese modo evitar que exista factores de riesgos psicosociales que perjudican a la salud de los trabajadores y a la no realización de las actividades dentro del lugar de trabajo, esta normativa se aplicara para todas las empresas tanto públicas como privadas.

Se realizó un breve análisis de los diferentes ordenamientos jurídicos relacionado a las mujeres en etapa de gestación objeto del estudio realizado, ya que la investigación se abordó en el año 2017, donde había casos sobre el despido intempestivo como una forma de dar por terminada la relación laboral y también por casos de descremación como factor de riesgo psicosocial.

En la Declaración de los Derechos Humanos (1948), nos menciona que toda persona tiene los mismos derechos y no deben ser discriminados en cualquier ámbito, en su artículo 2:

> Artículo 2 Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente,

> como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía. (NACIONES UNIDAS, s.f., pág. 2)

Como nos menciona la Declaración de los Derechos Humanos, todas las personas tienen una serie de derechos primordiales y libertades que el estado los garantiza para el ejercicio de estos; sin importar las diferentes condiciones como el color, raza, vida reproductiva, origen de los ciudadanos que habitan en el territorio ecuatoriano; estos derechos son otorgados desde el momento de la concepción garantizando el derecho a la vida y a la salud tanto de la madre como del que esta por nacer.

Organización Internacional del Trabajo (1960) crea "Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)", en el artículo 1 nos mención que comprende la discriminación de las personas:

> Artículo 1
>
> 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
>
> (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
>
> (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
>
> 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
>
> 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (Trabajo, 1960)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) crea un convenio para erradicar la discriminación de las personas en el ámbito laboral y en su artículo dos menciona que la discriminación es la supuesta diferenciación del trato entre las personas y una desigualdad. En materia laboral, se constituye como acto discriminatorio por la modificación de las condiciones igualitarias de trabajo para que un grupo de personas que solo sean las beneficias.

Es por que todas las personas tienen los mismos derechos como el derecho al trabajo y aseso a esto como nos menciona la Organización de las Naciones Unidas (1948) en su documento de la "Declaración de los Derechos Humanos", en su artículo 23 menciona que:

> Artículo 23.
>
> 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
>
> 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
>
> 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (NACIONES UNIDAS, s.f., pág. 7)

En todos los países el estado debe garantizar el derecho al trabajo para los ciudadanos, ellos tienen la libertad de escoger el lugar para el desempeño de su trabajo, también los empleadores no deben vulnerar la igualdad remuneración, esto debe ser de una forma equitativa, que sirva para el sustento familiar. Esta remuneración debe ser de igual para las personas que ocupan el mismo cargo o desempeñan las mismas funciones.

La mujer en etapa de gestación ocupa un papel importante para la sociedad ecuatoriana ya que se encuentra dentro de los grupos de atención prioritaria para garantizar los derechos fundamentales para el ser humano, como el derecho a la salud, al trajo, a la no discriminación de esta manera el estado vela por los derechos del ser humano que está en formación dentro de vientre de la madre.

Las Naciones Unidas (1981) crea la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, para que sus derechos no sean vulnerados, nos menciona que:

> Artículo 11
>
> 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
>
> a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
>
> b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
>
> c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
>
> d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. (Unidas, 1981)

A nivel mundial las Naciones Unidas crea una convención para que no exista discriminación a mujeres a nivel mundial, de esta manera todos los países deben garantizar los derechos de las mujeres en etapa de gestación. Estableciendo en las normas cuáles son sus derechos laborales; constando que la mujer embarazada no puede ser despedida de su trabajo porque

sería una discriminación que realiza el empleador, también debe tener una licencia de maternidad con su sueldo pagado, tener una protección al realizar actividades forzosas dentro de su trabajo ya que está en etapa de embarazo.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que el estado deberá garantizar el derecho a las mujeres en etapa de gestación, en el Capítulo Tercero, refiriéndose a los Derechos de Personas y Grupos de atención Prioritario, artículo 43, establece:

> Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:
>
> 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. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2018, pág. 34)

En el artículo 43 de la constitución comprobamos que, si existe derechos donde respalda a la mujer embarazada para que no pueda el empleador terminar la relación laboral en forma intempestiva y así garantizando la estabilidad laboral, además el derecho a la no discriminación por parte de los administradores de la empresa como sus compañeros del lugar de trabajo para evitar un factor de riesgo psicosocial donde le afecte a la salud de la madre como él bebe que lleva en su vientre.

Es por eso en el estado ecuatoriano el encargado de ayudar a garantizar el derecho al trabajo a las mujeres en periodo de gestación es el Ministerio de Trabajo ya que crea una normativa para poder ayudar a este grupo de personas a tener una estabilidad laboral, evitar la

discriminación y de esa forma llegar a un despido para dar por terminado la relación laboral. En el Acuerdo Ministerial MDT – 2017-0082, (2017) nos da una breve definición acerca la discriminación laboral, establecido en su artículo 2:

> Art. 2.- DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.- Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral. (No. MDT-2017-0082, s.f., pág. 4)

En este acuerdo ministerial creado en el 2017 nos da una definición de que es la discriminación laboral, se considera como discriminación a los trabajadores por la diferencia de trato, por medio de excluir o dar privilegio a las personas basándose por su género, color, discapacidad, su vida reproductiva. Cuando una mujer se encuentra en etapa de gestación el trato de sus jefes cambian porque todavía tienen una ideología machista, expresándose que las mujeres en etapa reproductiva o puede desempeñar las funciones, también que la empresa perderá porque la mujer tiene derecho de la maternidad, así teniendo privilegios con otros trabajadores.

En la normativa laboral existe un artículo referente a la protección que tiene una mujer embarazada en caso de que el empleador de por terminado la relación laboral, se lo encuentra el Artículo 153 del Código de Trabajo, nos menciona:

> Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia. (Codigo de Trabajo, 2018, pág. 54)

En este artículo evidenciamos que la mujer embarazada tiene el derecho de seguir en el cargo que ocupa ya que no se puede dar por terminado la relación laboral entre la trabajadora y el empleador, si existiera un caso de esto habría una sanción para el empleador por la discriminación hacia la mujer en periodo de gestación y se le debe restituir a las funciones que realizaba dicha persona.

La Jurisprudencia al ser el conjunto de fallos emanados de los órganos jurisdiccionales, es transcendental en la presente investigación abordar casos de jurisprudencia de discriminación laboral a mujeres en periodo de embarazo.

Al respecto la Corte Constitucional del Ecuador, en la Sentencia No. 309-16-SEP-CC, emitida dentro del caso No. 1921-11-EP de septiembre de 2016, manifiesta:

> …se hace necesario anotar que una de las características del Estado constitucional de derechos y justicia es, sin lugar a dudas, el reconocimiento de la existencia de situaciones diversas en las que se hallan los sujetos, y que ameritan especificidad en la tutela de sus derechos, en armonía con un mandato de igual garantía y universalidad protección de los mismos. El derecho al trabajo sirve como un perfecto ejemplo de la aserción anterior. Así, a pesar de ser un derecho que cobija a toda la población, y garantizado sin discriminación, no puede ser entendido como un derecho de contenido rígidamente acotado sin más a todos los sujetos lindarse del mismo. En cambio, el derecho al trabajo se ejerce y debe ser garantizado diversas formas, a través de distintas acciones, y con especial

> consideración respecto de las condiciones particulares que configuran la situación en la que se encuentra su titular. El caso las mujeres embarazadas es de particular atención parte del Constituyente. Es así que el texto constitucional las reconoce como personas que requieren atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. Los derechos derivados de su condición, de acuerdo con la Constitución de la Republica incluye la prohibición de discriminación en los ámbitos educativo, social y laboral; la gratuidad de los servicios de salud-maternidad; la protección prioritaria y cuidado, de su salud y vida antes y después del parlo y disponer de facilidades para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (…) (Accion de Proteccion, 2016)

En la sentencia dictada por la Corte Constitucional del Ecuador, menciona que somos un estado de justicia y derecho por lo tanto al ser vulnerado los derechos existe distintas acciones que ayudan a restablecer los derechos. El derecho más vulnerado para las mujeres es el derecho al trabajo, aunque el estado garantiza de diversas formas ya que estas personas requieren de una atención prioritaria y especial para las mujeres que se encuentran en etapa de gestación, en la norma suprema prohíbe la discriminación la protección de su salud antes y después del parto para velar los derechos de hijo que esta por nacer para que tenga una vida digna.

En la Acción Extraordinaria de Protección por despido intempestivo, en la sentencia No. 072-17-SEP-CC emitida por la Corte Constitucional, dentro del caso N° 1587-15-EP, de fecha marzo 2017, nos alude lo siguiente:

> Dichas obligaciones, se condicen a su vez con el régimen de desarrollo diseñado constitucionalmente, en cuya forma de organizar el trabajo y la retribución, contiene apartados concretos en los que se establece que el Estado se compromete a tomar todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades de las que puedan ser víctima las mujeres en el ámbito laboral, prohibiéndose inclusive cualquier forma de discriminación indirecta, para así eliminar los riesgos laborales que afecten a su salud reproductiva y aseguren el acceso y estabilidad en sus puestos de trabajo durante su estado de embarazo y período de lactancia. (Accion Extraordinaria de Proteccion , 2017)

El estado con las diferentes normativas quiere ayudar a las mujeres embarazadas que no sea discriminadas en el ámbito laboral por parte de los empleadores, así evitar que haya factores de riegos que afecten a la salud de la mujer y del bebe, garantizando una estabilidad de su puesto de trabajo durante el periodo de embarazo y de lactancia. Al momento de que la mujer conoce que se encuentra en etapa de gestación debe dar a conocer a su empleador y evitar que sea discriminada, también la empresa cada mes debe preguntar a su personal que si se encuentran en etapa de gestación.

La Unidad Judicial Multicompetente Civil de la Provincia de Imbabura dicta sentencia a favor de la mujer embarazada, dentro del caso 10333-2018-01412, de agosto del 2018, nos manifiesta:

> No hay un documento alguno o prueba de que la actora haya hecho conocer a su empleador su estado de embarazo Tampoco que la parte empleadora verifique a haya preguntado si la accionante se encontraba embaraza por lo que es una falta coparticipe de ambas partes. y es deber verificar si se encontraba embarazada y como juez garantista sin mayor análisis se ha comprobado que si existe vulneración de derechos de parte del empleador en consecuencia esta autoridad ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA se acepta la acción de protección y se declara la vulneración de los derechos al igualdad en contra de las mujeres embarazadas en el contexto laboral, al debido proceso, a la garantía, a la motivación, seguridad jurídica y tutela judicial efectiva conforme a los Arts. 76 numeral 4, numeral 43, 332, 77 numeral 7, literal " l" Art. 82 y Art. 85 de la Constitución de la Republica, como dije anteriormente aceptar la acción de protección propuesto por la señora Ing. Carla Gabriela de la Torres Vinueza; así mismo se dispone como medida de reparación económica disponer el pago de los haberes dejados de percibir desde que se produjo la vulneración de derechos sin perjuicios de la cantidad que haya recibido la accionante en virtud de la supresión de la partida presupuestaria de acuerdo a lo que establece el Art. 23 literal e de la Ley Orgánica de Servidores Públicos. La determinación del monto de la reparación económica que indica en

> este numeral l corresponde a la Jurisdiccional Contenciosa Administrativa conforme a lo establecido en el Art. 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en concordancia con numeral 4 de la sentencia antes indicada. Tampoco existió mala fe de parte de MIDUVI, por lo que no se ordena que se publique una disculpa en la página web. Ejecutoriado que sea esta sentencia (…) (Accion de Proteccion , 2018)

En este caso pudimos evidenciar que si existe una discriminación a la mujer embarazada por parte de la institución pública porque existe un memorando mencionando que se termina la relación laboral, por el cual se admite el recurso de acción de protección, como si ha existido una vulneración de los derechos de la mujer embarazada que necesitan de una atención prioritaria y especializada, la institución debe repararle económicamente por los meses no que no ha trabajo y disculpas públicas a la señora por existir una discriminación.

En todos los documentos citados nos mencionan que una discriminación laboral es cuando se le hace de menos a una persona por su condición, pero el estado ecuatoriano garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, la institución al vulnerar los derechos de las mujeres tendrá una sanción económica interpuesta por el Ministerio de Trabajo, además la mujer despedida intempestivamente tendrá una reparación económica por los días no trabajados, además la restitución a sus labores y las disculpas públicas por parte de la empresa.

5. MATERIALES Y MÉTODOS. -

La presente investigación esta direccionada con un enfoque mixto porque engloba un componente cualitativo y un cuantitativo. El enfoque cuantitativo se refleja en el hecho de que se obtuvo datos estadísticos a partir de las denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo y las demandas interpuestas ante la Unidad Judicial Multicompetente de lo Civil en la ciudad de Ibarra en defensa de sus derechos laborales de las mujeres en estado de gestación. El enfoque cualitativo, se utilizó para llegar a verificar si ha existido vulneración de los derechos laborales de las mujeres en etapa de gestación, en el periodo antes señalado.

De igual manera demostrar que la investigación se utilizó el método normativista, para estudiar las normas legales del ecuador como la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y normativa sobre la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, donde se establecen los derechos laborales, precisamente a las mujeres en etapa de gestación, para así que estos derechos no sean vulnerados por parte de las instituciones públicas y los empleadores privados.

El método socio jurídico se utilizó para comprender las razones por lo cual las mujeres embarazadas son un grupo de atención prioritaria contemplados en la Constitución de la República del Ecuador para precisar la importancia del respeto de sus derechos laborales como medio de garantizar la salud y bienestar general de ella como del nasciturus.

En la investigación realizada también se aplicó el método lógico deductivo, debido a que aporto a sintetizar y profundizar la problemática social planteada, debido que se aborda el análisis de la normativa sobre la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral mediante acuerdo No. MDT-2017-0082 y después pasamos a lo especifico que es el análisis específico del caso sobre el despido intempestivo a las mujeres embarazadas.

Además, trabajamos con el método analítico sintético, una vez obtenidos todos los datos se procesó la información y se sintetizaron para exponer los aspectos más relevantes básicamente en el apartado de resultados y discusión y el de conclusiones.

Las técnicas que se utilizaron para la investigación es la revisión documental a través de los contenidos bibliográficos, jurisprudencia y las normativas en el ámbito laboral para obtener la información que fundamente y oriente la presente investigación, así mismo, esta técnica se verá sustentada por medio del instrumento de las fichas bibliográficas y un resumen sustentado por el análisis de la revisión de documentos realizado.

El análisis jurídico se realizó dentro de la legislación ecuatoriana, en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura estableciendo la disminución de la vulneración de los derechos laborales a las mujeres embarazadas a partir de la vigencia del acuerdo ministerial sobre Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral mediante acuerdo No. MDT-2017-0082, publicado en el registro Oficial No. 16 de 16 de junio de 2017.

Una vez realizada la búsqueda y recolección de los datos, se ha analizado e interpretado la norma obtenida con el fin de responder si efectivamente el acuerdo ministerial No. MDT-2017-0082, regula los derechos laborales a las mujeres en periodo de gestación, a través de las respectivas conclusiones.

Además, se optó por realizar la entrevista estructurada por medio de tres cuestionario diferentes con preguntas abiertas, que están dirigidas a profesionales del área, tales como: Inspectores del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Ibarra y jueces de la Unidad Judicial Multicompetente de la ciudad de Ibarra, son los encargados de aplicar esta normativa y las mujeres embarazadas con problemas legales en curso que han sido despedidas de una empresa pública como privada y también a mujeres embarazadas que no han podido ser contratadas porque se le ha discriminado por su estado de gestación, teniendo así una

perspectiva diferente, lo que nos permitió tener un conocimiento adecuado de el tema de investigación y de esta manera llegar a las conclusiones finales.

Ante la imposibilidad de conocer un número exacto de mujeres embaraza en la ciudad de Ibarra en el periodo junio 2017 a diciembre 2018 y establecer si efectivamente se respetan sus derechos laborales, se ha tomado como fuente de datos el registro de las denuncias en el ministerio de trabajo. En de junio 2017 a diciembre 2017 se ha presentado 24 denuncias y en el año 2018 47 denuncias, un total de 71 denuncias interpuestas por mujeres embarazadas en contra de empresas públicas como privadas y de ahí se ha seleccionado una muestra aleatoria que no obedezca ningún criterio predeterminado y se ha aplicado el 10 por ciento.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN. –

En el presente apartado podemos establecer que una vez que realizada de forma eficaz la revisión documental, la cual fue de gran utilidad para poder especificar bibliografía que se ha usado, la normativa legar para poder verificar si no existe una vulneración a los derechos de la mujer embarazada, y por último establecer según la base de datos estadísticos emitidos por el Ministerio de Trabajo para realizar la investigación con datos reales que se acomoden a la situación estudiada, lo cual nos ayudó a responder en gran mayoría nuestra pregunta de infestación la cual es:

¿Cuál es la efectividad y eficiencia de la normativa que regule los derechos laborales a las mujeres en periodo de gestación?

Ayudándonos a tener en base a la revisión documental conceptos claros del tema en cuestión, y así también poder conocer a través de las normativas los derechos adquiridos por las mujeres que se encuentran embarazadas, cumpliendo con el objetivo número uno que establece como punto importante revisar el Marco Legal, las reformas al Código de Trabajo, artículos científicos, material bibliográfico, libros, para establecer cuáles son los derechos de las mujeres embarazadas y que beneficios percibe al momento del despido ineficaz y si efectivamente la normativa para erradicar la discriminación laboral se aplica.

Los cuales se han establecido dentro del estado del arte el cual presenta una ardua investigación e manera doctrinaria y normativa, así también mediante fichas de resumen que han ido recopilando la información adecuada para poder llegar a tener una solución o recomendación apropiada, como son las siguientes:

FICHA DE RESUMEN	
TESIS: EL DESAHUCIO LABORAL EN EL PERÍODO DE LACTANCIA	**PAG:** 69
AUTOR López, Elio Ramón Ignacio	**AÑO** 2014
TEMA: EL DESAHUCIO LABORAL EN EL PERÍODO DE LACTANCIA	
LINK: http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2806/1/TUAAB053-2014.pdf	
la norma jurídica laboral al no prohibir la presentación del desahucio a la mujer en período de lactancia, contradice el principio del interés superior del menor, afectando derechos del Buen Vivir del menor y de la trabajadora	

FICHA DE RESUMEN	
REVISTA: Revista de Estudios Jurídico UDLA	**PAG** 10
AUTOR: Lydia Andrés	**AÑO** 2015
TEMA: LAS MUJERES Y EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO. UNA MIRADA A LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DEL HOGAR	
LINK: http://derecho.udla.edu.ec/calamo/images/revistas-pdf/Calamo4/2dossierLydiaAndrs.pdf	
las mujeres ecuatorianas y el Derecho Laboral en el Ecuador, enfocándose en los cambios introducidos por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, aprobada en abril del 2015 por la Asamblea Nacional. Los principales cambios son el acceso parcial a la seguridad social para los trabajadores (trabajadoras en su mayoría) del hogar, no remunerados; y el despido ineficaz de la mujer embarazada o en permiso de maternidad o lactancia	

FICHA DE RESUMEN	
TESIS:	**PAG**: 9
AUTORA: REYES SIGUENZA SAMANTA ESTEFANIA	**AÑO:** 2017
TEMA: EL DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACIÓN A LA TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA COMO ACTO DISCRIMINATORIO EN EL ECUADOR	
LINK: http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10380/1/REYES%20SIGUENZA%20SAMANTA%20ESTEFANIA.pdf	
para devolver la voz a todas las mujeres que sufrieron una vulneración de sus derechos y así obtener una solución fundamentada y tipificada en el ordenamiento jurídico	

Como se puede apreciar en las presentes fichas, son de gran utilidad ya que en ellas se establece todo lo necesario acerca de la información obtenida, ayudando a tener un orden y exactitud en la investigación y sus resultados, aportando en la investigación gran variedad de bibliografía de expertos en la materia que nos permiten entender más a fondo la visión de la discriminación a la mujer en estado de gestación, porque muchas veces como trabajadoras sabemos de nuestros derechos, pero no cuando nos encontramos en etapa de gestación y como se los debe aplicar en que momento ante cual instancia o similar que nos genera incertidumbre y una posible violación de derechos laborales.

Es así que en la primera ficha bibliográfica se presentan autores que fueron utilizados para ir desarrollando la investigación los cuales fueron aclarando cuales son los derechos que tiene una mujer por el simple hecho de estar embarazada.

En el segundo punto, encontramos las fichas de normativa legal, la cual se desarrolla conforme reformas, y de acuerdo a los convenios y tratados laborales que se han aplicado en el Ecuador y que han sido de gran relevancia esta ficha nos presenta un pliego de artículos separados cada uno con su número y cuerpo legal al que pertenece para que sea de mayor eficacia las personas y se pueda acceder de una manera más rápida a los artículos requeridos conforme al estudio.

Mientras que en el cuarto cuadro en el que se establece los datos estadísticos de las denuncias emitidas por mujeres embarazadas en contra de sus empleadores en el periodo junio 2017 a diciembre 2018 con un total de 71 denuncias, es una cantidad realmente pequeña que nos permite acercarse más a fondo en su realidad.

De igual manera en cuanto a las entrevistas realizadas se ha recabado importante información que ha sido de gran valía para la presente investigación puesto que se ha logrado entrevistar a personas inmersas en el derecho como son jueces de la unidad judicial Multicompetente de lo civil con sede en el cantón de Ibarra e inspectores del Ministerio de Trabajo, realizando una cantidad de entrevistas a la misma cantidad de jueces como inspectores, debido a que son esos los cuales ayudaron a obtener más información clara y precisa sobre la vulneración de los derechos que tiene una mujer al momento de estar embarazada.

El primer cuestionario está dirigidas a mujeres que pusieron su denuncia dentro del periodo junio 2017 a diciembre 2018 en contra de su empleador tanto instituciones públicas como empresas privadas, ya que fueron despedidas o sufrieron de una discriminación laboral por el motivo de encontrarse en estado de embarazo.

1. **¿Cuánto tiempo de gestación tenía cuando usted termino la relación laboral?**

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	Cuando me notificaron la terminación laboral me encontraba en el segundo mes de embarazo.
Samanta Montenegro	Cuando me informaron que mis labores ya no eran necesarias, me encontraba de un mes de embarazo.
Karen Flores	Me encontraba embarazada de cinco meses cuando llegaron con la notificación de terminación de la relación laboral lateral.
Diana Carolina Benalcázar	Cuando dieron por terminado mi relación laboral me encontraba de dos meses y medio de embarazo.
Carla Gabriela de la Torres Vinueza	Cuando recibí el memorando de terminación de la relación laboral me encontraba en el cuarto mes de embarazo.
Ligia Holguín Vallejos	Cursaba el sexto mes de embarazo cuando me notificaron con una acción de personal.
Irene Guzmán Almeida	Me encontraba en el séptimo mes de embarazo, cuando mi empleadora me dijo que trabajaba hasta ese mes.

Tabla N° 1.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: las siete mujeres madres de familia que fueron entrevistadas no pasan del séptimo mes de embarazo cuando fueron despedidas por su anterior o actual empleador donde ellas se encontraban laborando.

2. **¿Al momento de terminar la relación laboral su ex empleador el mismo terminó de una forma unilateral o de mutuo acuerdo?**

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	Al momento de terminar mi relación laboral en la empresa que trabaja fue de forma unilateral
Samanta Montenegro	Al momento de mi despido se me informo que mis labores ya no eran necesarias para la empresa obviamente de los permisos porque se encontraba en temporada alta.
Karen Flores	Al momento de conocer que fui despedida, en la notificación se detallaba que de forma unilateral.
Diana Carolina Benalcázar	Fue de forma unilateral la terminación de la relación laboral de la empresa que me encontraba trabajando.
Carla Gabriela de la Torres Vinueza	Fue de forma unilateral por medio de un memorando, donde me daban a conocer que solo trabajaba hasta ese día.
Ligia Holguín Vallejos	Al momento de dar por terminado mi relación labor fue de forma unilateral por medio de una acción de personal, donde se me indicaba que debía laboral hasta finales del mes de diciembre.
Irene Guzmán Almeida	Fue de mutuo acuerdo ya que fui engañada al momento d firmar mi renuncia, ya que la propietaria del local donde trabaja me manifestó que me iba hacer un nuevo contrato laboral.

Tabla N° 2.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: a estas mujeres que fueron entrevistas todas fueron debidamente te notificadas, sus labores habían terminado para seguir prestando servicios a la empresa donde se encontraban laborando de una forma unilateral.

3. **¿Considera usted que su ex empleador tomo dicha decisión por el simple hecho de que usted se encontraba en estado de gestación?**

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	Sí, porque el asumía que no podía cumplir mis roles con la misma eficiencia por estar embarazada cosa que no era así
Samanta Montenegro	Obviamente tomo esa decisión por mi estado porque no le convenía y no se respetaron mis derechos por más que yo dije que iba a poner un remplazo, él y el me despidió
Karen Flores	Si ya que mi embarazo fue complicado y no desempeñaba las funciones correctamente por lo que tenía que pedir constantemente permiso para poder asistir a los controles médicos.
Diana Carolina Benalcázar	Mi ex jefe tomo esa definición de despedirme porque consideraba que por mi estado de embarazo no podía realizar con eficacia las actividades que desempeñaba en su local de comida.
Carla Gabriela de la Torres Vinueza	Claro que tomaron esa decisión por mi estado de embarazo ya que otras compañeras entraron con la misma modalidad de contrato y no fueron notificadas para la terminación de la relación laboral con la institución.
Ligia Holguín Vallejos	Si ya que tuve un embarazo complicado y necesitaba reposo, además siempre les

	entregaba certificados médicos, también se contó con un remplazo para cumplir con lo solicitado y acorde a las normas, pero aun así me discriminaron.
Irene Guzmán Almeida	Si porque ya no desempeñaba con rapidez la preparación de los productos ya que tenía dolores fuertes por el embarazo y también me cansaba estar el mayor tiempo parada.

Tabla N° 3.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: todas las mujeres que fueron entrevistadas concuerdan que su es empleador tomo esa dedición para dar por terminado la relación laboral por su estado de embarazo ya que piensan que no pueden realizar sus actividades con normalidad.

4. **¿Qué acciones usted tomo para hacer valer sus derechos frente a la terminación de la relación de forma unilateral?**

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	Acudí primera mente al ministerio de trabajo alegando a mas que cumplí bien mi trabajo me encontraba dentro de los grupos vulnerables, me informaron que podía poner una acción de protección lo cual me llevaba a valer tiempo y desgaste.
Samanta Montenegro	Yo acudí a la defensoría del pueblo en donde me dieron los lineamientos ya que mi firma constaba en la inseminación que me dieron y no podía realizar ningún trámite.

Karen Flores	Fui al Ministerio de Trabajo a poner la denuncia correspondiente a mi ex empleador ya que no me querían pagar lo correspondiente a mi liquidación.
Diana Carolina Benalcázar	Me acerque al Ministerio de Trabajo a dar conocimiento sobre mi despido ya que yo me encontraba en estado de embarazo y que se estaba vulnerando mi derecho al trabajo.
Carla Gabriela de la Torres Vinueza	Pensé primero en acudir en el Ministerio de Trabajo, pero más efectivo para hacer mis derechos es poner una demanda de acción de protección, ya que mi derecho laboral fue vulnerado por la institución.
Ligia Holguín Vallejos	Primero acudí al Ministerio de Trabajo para que la institucion donde trabajo cancele los valores pendientes de mi liquidación, pero a verificar que no obtuve un resultado positivo le demande por una acción de protección.
Irene Guzmán Almeida	Acudí al Ministerio de trabajo para el pago de mis haberes laborales, ya que no podía plantear ninguna acción ya que firme mi renuncia por medio de un engaño, pero en esa institucion no me pudieron ayudar para que realicen mi pago, así que después le demande por el pago de haberes laborales la cual me ayudaron para que me puedan pagar mi liquidación correspondiente conforme a la ley.

Tabla N° 4.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: la mayoría de las personas entrevistadas acudieron al Ministerio de Trabajo a poner su denuncia correspondiente sobre la terminación de la relación laboral que se les hacía ya que ellas se encontraban dentro de los grupos de atención prioritaria y que ninguna empresa puede despedir cuando se encuentra en etapa de gestación.

5. **¿Siente usted que sus derechos fueron debidamente tutelados con las acciones que usted tomo?**

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	Considero que no porque la inspectoría de trabajo debió ayudarme con la solución para que me reincorporen al trabajo.
Samanta Montenegro	Básicamente no ya que los empleadores saben los movimientos para evadir ciertos controles que a ellos le ponen y no hubo un debido proceso y poca ayuda por parte del estado.
Karen Flores	Considero que si ya que me restituyeron a mi trabajo y no dieron por terminado la relación laboral.
Diana Carolina Benalcázar	No fueron debidamente tutelados mis derechos en el Ministerio de trabajo ya que los inspectores no ayudaron para solucionar mi problema acorde a la ley.
Carla Gabriela de la Torres Vinueza	Si porque la sentencia dictada son a favor mío ya que si existió una discriminación por mi estado de embarazo.
Ligia Holguín Vallejos	Con la acción de protección que presente ante el juez de primera instancia menciono que si existió una discriminación por mi estado de embarazo y que me reintegre a mi puesto laboral.

Irene Guzmán Almeida	Si ya que me ayudaron para que mi liquidación sea conforma a la ley y que la propietaria procesa al mago ya que llegamos a un acuerdo en el día de la audiencia.

Tabla N° 5.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: la mayoría de las entrevistadas consideran que no pudieron ser debidamente tutelados sus derechos por el Ministerio de Trabajo ya que ellos solo pueden llegar hacer una mediación la cual las dos partes estén de acuerdo, pero lo cual estas personas siguieron su demanda por medio de un órgano judicial ya que ahí si se sienten satisfechas con el resultado obtenido.

6. ¿Cuál fue el resultado de las acciones planteadas para defender sus derechos?

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	SI tuve ningún resultado favorable considerando lo único que pedía era regresar a mi trabajo y seguir con las labores diarias.
Samanta Montenegro	Ninguna yo fui presionada para firmar la indemnización que me fijaron.
Karen Flores	Me sentí satisfecha ya que el juez que conoció mi causa hizo que se me restituya a mi trabajo para poder seguir sirviendo a la empresa.
Diana Carolina Benalcázar	Si después de que puse la demanda para que el juez obligue al empleador indemnizarme con lo que corresponde al despido ineficaz ya que me encontraba embarazada y no quería continuar trabajando.

Carla Gabriela de la Torres Vinueza	En la sentencia dictada por el Juez Civil pedía la reparación económica, además la institucion debía pedirme disculpas públicas y dejar sin efecto el memorando de notificación de la terminación de relación laboral, donde podía regresar a mi lugar de trabajo.
Ligia Holguín Vallejos	Se declaró en sentencia la vulneración de los derechos y aceptando la acción planteada, obteniendo como resultado la reintegración a mi puesto o uno similar pero que tenga la misma remuneración que antes percibía, también que debía seguir por el contencioso administrativo para que me determinen el monto de me reparación económica.
Irene Guzmán Almeida	El pago de la liquidación de mis haberes laborales en el plazo que acordamos en la audiencia.

Tabla N° 6.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: la mayoría de las mujeres que fueron entrevistadas concuerdan que después de que interpusieron su acción obtuvieron como resultado la reincorporación a sus actividades laborales en la empresa o la indemnización correspondiente por el despido ineficaz ya que ellas no querían regresar a su antiguo trabajo.

7. **¿Si usted presento una denuncia en el Ministerio de Trabajo como fue atendida por los funcionarios respectivos?**

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	Al momento que me acerque solo supieron manifestarme que ellos no tenían ninguna competencia dentro de mi caso a pesar de ello yo solicite algún tipo de asesoría la misma que no tuve respuesta
Samanta Montenegro	Si presente la denuncia al ministerio de trabajo, pero no me pudieron ayudar a solucionar mi problema.
Karen Flores	Si presente la denuncia al Ministerio de trabajo para que puedan ayudarme con la vulneración de mis derechos laborales para que yo pueda regresar a mi puesto de trabajo, pero no me pudieron ayudar.
Diana Carolina Benalcázar	Si presente la denuncia correspondiente sobre el despido ineficaz ya que yo me encontraba embarazada pero no me pudieron ayudar ya que nunca se presentó ante el inspector de trabajo.
Carla Gabriela de la Torres Vinueza	No acudí en ningún momento al Ministerio de Trabajo ya que mi abogado me explico que más eficaz era poner una acción de protección ya que mis derechos laborales fueron vulnerados por mi jefe.
Ligia Holguín Vallejos	Acudí al Ministerio de Trabajo para que la institucion cancele los valores pendientes de mi liquidación.
Irene Guzmán Almeida	Si puse una denuncia, pero no tuvieron la rapidez y eficacia para poder ayudarme con el pago de mi liquidación.

Tabla N° 7.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: El 70 por ciento de las mujeres que fueron entrevistadas acudieron ante el Ministerio de trabajo a poner su denuncia, pero no obtuvieron una solución por la vulneración de sus derechos, pero el 20 por ciento restante no acudieron ya que sus abogados le recomendaron que más eficiente era plantear una acción ante el juez de primera instancia.

8. **¿Dentro de la denuncia presentada en el Ministerio de Trabajo usted logro algún resultado positivo en defensa de sus derechos?**

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	No porque a pesar de ser un grupo vulnerable no prestaron mucha atención ni ayuda a mi petición.
Samanta Montenegro	No presente ninguna denuncia ya que no me podrían ayudar con la tutela de mis derechos.
Karen Flores	No como me hubiera gustado obtener una respuesta favorable para tutela de mis derechos que fueron vulnerados.
Diana Carolina Benalcázar	No obtuve ningún resultado que me ayudara ya que mi derecho fue vulnerado por mi anterior empleador.
Carla Gabriela de la Torres Vinueza	Como no acudí ante el Ministerio de Trabajo no podrá saber cuál es positivo o negativo el resultado.
Ligia Holguín Vallejos	Al momento que acudí al Ministerio de Trabajo para que la institucion donde trabajo cancele el valor de mi liquidación me no tuve ningún resultado favorable la cual opte por presentar la demanda.

Irene Guzmán Almeida	No obtuve ninguna respuesta favorable, aunque presente la denuncia como tres veces, lo cual tuve que poner una demanda por el pago de haberes laborales.

Tabla N° 8.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: La mayoría de las mujeres que fueron entrevistadas coinciden que al momento de presentar su denuncia ante el inspector de trabajo no obtuvieron ninguna respuesta favorable por el cometimiento de una discriminación laboral lo cual optaron por plantear una demanda ante un juez.

9. **¿Ha iniciado usted algún proceso judicial en contra de su ex empleador para defender sus derechos vulnerados?**

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	Si, aunque lleva mucho tiempo y gasto, pero estaba muy segura que lograre con mi objetivo sobre la acción
Samanta Montenegro	No porque conlleva tiempo y gastos de dinero para que puedan ayudar a velar mis derechos ya que me encuentro dentro de un grupo de atención prioritaria.
Karen Flores	Presente una demanda de acción de protección en contra de mi ex empleador para que reparen por la discriminación que mi hicieron.
Diana Carolina Benalcázar	Inicie un proceso judicial sobre el pago de la liquidación conforme a la ley por existió el despido ineficaz.

Carla Gabriela de la Torres Vinueza	Si puse una denuncia ante el juez de la Unidad civil una acción de protección para que admita que mis derechos laborales fueron vulnerados y me reintegre a mi puesto de trabajo.
Ligia Holguín Vallejos	Al ver que mi derecho al trabajo fue vulnerado, con la ayuda de mi abogado planteamos la demanda de acción de protección.
Irene Guzmán Almeida	Si interpuse una demanda a la propietaria del local donde trabajaba sobre el pago de haberes laborales.

Tabla N° 9.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: Las mujeres entrevistada al verificar que no obtuvieron ningún resultado por el Ministerio de Trabajo, ponen una demandan en la Unidad Judicial Multicompetente Civil del cantón de Ibarra, para obtener una sentencia favorable por la vulneración de sus derechos laborales, además que la sentencia es de obligatorio cumplimiento.

10. ¿Cuál es su situación laboral actual?

MUJERES	REPUESTA
Erika Mina Maldonado	Por el momento me encuentro desempleada, en todas las empresas que me he presentado han visto un impedimento por el estado de gestación que me encontraba.
Samanta Montenegro	En el momento me entro desempleada ya que por mi bebe se me dificulta mucho el horario puesto por el permiso de lactancia no me fácil, me enfocare masen mi maternidad hasta que mi hijo se encuentre más grande.

Karen Flores	Me encuentro trabajando en otra empresa, aunque después que se dictó la sentencia a mi favor me reincorpore a mi trabajo, pero meses después renuncie.
Diana Carolina Benalcázar	Actualmente me encuentro trabajando en un nuevo establecimiento.
Carla Gabriela de la Torres Vinueza	Me reincorpore a mi lugar de trabajo gracias a la sentencia del juez que consideraba que si hubo una vulneración de mi derecho laboral.
Ligia Holguín Vallejos	Con la sentencia dictada a mi favor regrese a trabajar en la misma institucion, con la misma remuneración que percibía antes de la notificación de la acción de personal.
Irene Guzmán Almeida	Con el pago de mi liquidación de mis haberes laborales, me puse mi propio negocio de una heladería la cual ahora soy mi propia jefa.

Tabla N° 10.-
Fuente: Mujeres que fueron despedidas de sus empleos por su estado de gestación.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: La mayoría de las mujeres que fueron entrevistadas actualmente se encuentran trabajando ya sea en el mimo lugar que trabajaban, las demás obtuvieron una nueva oportunidad de trabajo lo cual les convenía.

Este segundo cuestionario se dirigió las entrevías a los Inspectores del Ministerio de Trabajo, me ayudaron a verificar si existe un cumplimiento por parte de esta institución a la no vulneración de los derechos laborales y a determinar qué derechos tienen una mujer embarazada y si al momento de dar por terminada la relación laboral unilateral cual es la indemnización que recibe.

1. **¿Cuáles son los derechos laborales que tiene una mujer en etapa de gestación?**

INSPECTORES DE TRABAJO	REPUESTA
Abg. Galo Barahona	Los derechos que tiene una mujer embarazada son que tiene tres meses de maternidad y los 12 meses de lactancia, esos son derechos irrenunciables que tiene la trabajadora.
Abg. Franklin Mayarita	La mujer embarazada tiene un trato diferenciado por su estado en que se encuentra, también tiene derecho a una igualdad ya que no tiene una enfermedad catastrófica y por eso no debe ser discriminada, tiene permiso a tres meses de maternidad y un año de lactancia; que debe permanecer en su puesto de trabajo sin ser despedida.

Tabla N° 11.-
Fuente: Inspectores del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: concuerdan los dos inspectores de trabajo que las mujeres embarazadas tienen tres meses de maternidad y los doce meses de lactancia.

2. **¿De acuerdo al número de denuncias presentadas en periodo junio 2017 a diciembre 2018 en la ciudad de Ibarra considera usted que los empleadores respetan los derechos laborales a mujeres?**

INSPECTORES DE TRABAJO	REPUESTA
Abg. Galo Barahona	Últimamente dentro de ese periodo si se respetan lo cual no hay mucha frecuencia de denuncias de mujeres embaraza.

Abg. Franklin Mayarita	No es muy frecuente porque los empleadores conocen las consecuencias que implica un despido a la mujer embarazada o que su condición sea asociada a la maternidad. Actualmente el código de trabajo lo establece como un despido ineficaz.

Tabla N° 12.-
Fuente: Inspectores del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: los inspectores de trabajo mencionan que las denuncias emitidas por mujeres embarazadas dentro del periodo junio 2017 a diciembre 2018 son muy pocas porque si están respetando los derechos.

3. **¿Han realizado ustedes como Ministerio de Trabajo algún tipo de socialización para proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas?**

INSPECTORES DE TRABAJO	REPUESTA
Abg. Galo Barahona	No, pero si considero que por parte del Ministerio de Trabajo realice una feria para que la ciudadanía en general conozca sus derechos.
Abg. Franklin Mayarita	No, pero sería bueno que el Ministerio de Trabajo realice una socialización sobre los derechos a los trabajadores ya que es diferente el trato de la terminación laboral de una mujer que no está embrazada y que si está embarazada y muchas veces se desconocen cuáles son los derechos, ambos casos las dos tienen derecho a recibir una liquidación con todos los beneficios de ley pero muchas veces la mujer trabajadora o extrabajadora este asociada a la maternidad desconoce acerca del

	despido ineficaz y la indemnización que la ley le otorga por el despido ineficaz que son las 12 remuneraciones.

Tabla N° 13.-
Fuente: Inspectores del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: El Ministerio de trabajo no ha hecho ninguna socialización del Código de Trabajo y de las demás normativas donde establecen los derechos de las personas embarazadas por ese motivo desconocen las mujeres que se encuentran en estado de gestación como los empleadores.

4. **¿Con que frecuencia acude una mujer embarazada a denunciar al empleador por dar por terminado la relación laboral de manera unilateral?**

INSPECTORES DE TRABAJO	REPUESTA
Abg. Galo Barahona	No hay mucha frecuencia de mujeres embarazadas que se presentan más o menos dos mujeres en estado de gestación a la semana.
Abg. Franklin Mayarita	No hay mucha frecuencia, pero hemos podido evidenciar que solo hay de 4 a 5 denuncias al mes presentadas por mujeres embarazadas.

Tabla N° 14.-
Fuente: Inspectores del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: los inspectores de trabajo mencionan que no hay mucha frecuencia en las denuncias presentadas por mujeres en periodo de gestación en contra de las entidades de donde se encontraban trabajando.

5. **¿Qué porcentaje de denuncias presentadas ha sido favorables las audiencias a las mujeres embarazadas?**

INSPECTORES DE TRABAJO	REPUESTAS
Abg. Galo Barahona	El 90% sale favorecidas las mujeres porque aquí una vez que se le explica a la parte empleadora que debe cumplir con el periodo de lactancia y que son derechos constitucionales de la trabajadora que no puede ser despedida llagan aquí a un acuerdo. Son muy pocas las personas que se han ido a un juicio por el tema del despido ineficaz.
Abg. Franklin Mayarita	Un 50% han sido favorables a las mujeres embarazadas porque hay empleadores que terminan la relación laboral y expresamente ante el inspector de trabajo dentro de una audiencia asumen esa responsabilidad, saben las consecuencias legales, están conscientes que después pueden llegar a un proceso judicial y que no van a poder justificar esa terminación unilateral de la relación laboral, lo cual lo reconocen ante el inspector de trabajo.

Tabla N° 15.-
Fuente: Inspectores del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: más del 50% de las audiencias realizadas en el Ministerio de Trabajo son favorables para las mujeres en etapa de gestación ya que saben cuáles son las responsabilidades que tienen el empleador.

En este último cuestionario de preguntas fue realizado a jueces de la Unidad Judicial Multicompetente de lo Civil con sede en el Cantón de Ibarra provincia de Imbabura ya que son los primeros en conocer las demandas planteadas por la discriminación de una mujer embarazada.

1. **¿Conoce usted los derechos laborales de las mujeres en periodo de gestación?**

JUECES DE LA UNIDAD MULTICOMPETENTE DE LO CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN DE IBARRA	REPUESTA
Dr. Juan Pablo Mariño	Respecto a la primera pregunta sobre los derechos laborales de mujeres en periodo de gestación, los derechos los tiene igual que otro trabajador asignados a él por ser la parte más débil de la relación laboral; la diferencia es que las mujeres en estado de gestación entran a un grupo de vulnerabilidad lo que significa por la constitución están maximizados los derechos, están aumentados se quiere decir la protección que tiene las mujeres en estado de gestación. Como por ejemplo el tema de la prohibición despido intempestivo a través de la acción de despido ineficaz que tiene las mujeres embarazadas ahora establecido en el código general de proceso y ese tipo de prerrogativa siempre y cuando la mujer haya dado a conocer a su empleador de su estado de gravidez o su estado embarazo.
Dr. Henry Franco	Si les conozco cuales son los derechos laborales que tienen la mujer embarazada como el periodo de lactancia por dos horas y el periodo de maternidad.

Tabla N° 16.-

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial Multicompetente de lo Civil con sede en el Catón de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: Si conocen ya que tiene los mismos derechos que un trabajador, pero las mujeres embarazadas tienen un privilegio ya que constan como un grupo de atención prioritaria dentro de la Construcción de la Republica, además ya que si existe una vulnerabilidad de derechos laborales entra a una acción de despedido ineficaz.

2. **¿En qué normativas se encuentran establecidos los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación?**

JUECES DE LA UNIDAD MULTICOMPETENTE DE LO CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN DE IBARRA	REPUESTA
Dr. Juan Pablo Mariño	Respecto a la normativa se encuentran establecidos los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación. Esta primero en la Constitución de la República, establecido como decía anterior mente como un grupo de atención prioritaria porque esta mayormente protegida por parte del estado. Luego evidentemente en el Código de Trabajo también se habla sobre las mujeres en estado de gestación. También en la LOSEP, LOEP, el Código General de Procesos que habla sobre los derechos que tienen las mujeres en estado de gestación sin perjuicio que haya una u otra norma específica de la niñez y adolescencia, el mismo código civil habla sobre la mujer embarazada. Cada una de estas normas en su ámbito evidentemente en derechos laborales principalmente estarían el Código de

	Trabajo, la LOSEP, Ley Orgánica de Empresas Publicas.
Dr. Henry Franco	Como te indique están establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo en el artículo 195 y los numerales que a continuación se encuentra.

Tabla N° 17 .-
Fuente: Jueces de la Unidad Judicial Multicompetente de lo Civil con sede en el Catón de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: Los derechos de las mujeres embarazadas se encuentran en las diferentes normativas, pero específicamente sobre materia laboral se detallan en la Constitución de la Republica, Código de Trabajo, en la Ley Orgánica Servicio Público y en la Ley Orgánica de Empresas Publicas.

3. **¿Conoce o a tenido algún caso en el que la controversia haya tratado acerca de vulneración de derechos de la mujer embarazada en el ámbito laboral? ¿Cuál ha sido el resultado del mismo?**

JUECES DE LA UNIDAD MULTICOMPETENTE DE LO CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN DE IBARRA	REPUESTA
Dr. Juan Pablo Mariño	Si yo tuve una acción de protección, propuesto por una mujer embarazada, el resultado fue que le rechacé la acción de protección porque ya en el desarrollo de la misma. Primero se trataba de un cargo de libre remuneración, no era un cargo que tenga una connotación en estabilidad laboral y segundo en la misma audiencia se pudo rebelar que la accionante había presentado su renuncia. Es

	decir, ella mismo renuncio al cargo que tenía, en esas circunstancias no se había vulnerado ningún tipo de derecho laboral a mujer embaraza bajo esa perspectiva como es el caso que tuve yo respecto a peso de la mujer embaraza.
Dr. Henry Franco	Si he tenido un par de casos, cual no recuerdo ahorita, pero si he tenido casos en los que se ha tratado sobre los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de gestación. Me perece que acepte la demanda y luego este trámite se apeló y no sé cuál es la resolución del caso de forma definitiva.

Tabla N° 18.-
Fuente: Jueces de la Unidad Judicial Multicompetente de lo Civil con sede en el Catón de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: A los entrevistados nos mencionaron que han tenido un par de casos relaciones a acciones de protecciones o despidos ineficaz ya que se han vulnerado los derechos laborales de las mujeres en etapa de gestación.

4. **¿Cuáles creé usted que son los derechos que más se vulneran en las mujeres embarazadas en el ámbito laboral?**

JUECES DE LA UNIDAD MULTICOMPETENTE DE LO CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN DE IBARRA	REPUESTA
Dr. Juan Pablo Mariño	No solo en las mujeres embarazadas el riesgo que tienen los trabajadores al ser la parte más débil de la relación contractual del nexo que existe en el ámbito laboral, pues siempre están sujetos a cierta

	vulneración de derecho. No creía yo que se puede puntualizar cuales son los derechos más vulnerados pero generalmente el problema es aquí que el empleador no le conviene tener una mujer embarazada porque su mismo estado va hacer que el en cierto momento este cancelado ciertos rubros de sueldo, ciertas cosas sin poder recibir el trabajo por parte de la trabajadora es por eso que en el tema de las mujeres embarazadas se ve mayormente protegidas a través del despido ineficaz porque es una figura direccionada para las mujeres embarazadas que tiene por objeto pues que ellas regresen a su trabajo que no pierdan esa estabilidad laboral. Puntualizar cuales son concretamente los derechos creo que no se puede.
Dr. Henry Franco	Principalmente los derechos más vulnerados por los empleadores son los periodos de maternidad, los periodos de lactancia y se les cesen sus funciones o da por terminado su relación labor por estos dos asuntos por estar embarazadas o por temas de periodos de lactancia.

Tabla N° 19.-
Fuente: Jueces de la Unidad Judicial Multicompetente de lo Civil con sede en el Catón de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: Los entrevistados dieron a conocer que no existe un derecho especifico que se vulnera por parte de los empleadores, por eso todos los derechos de la mujer embarazada son vulnerados, porque existe un inconveniente que cuando la mujer se encuentra en etapa de gestación no realizan las actividades con la misma eficacia que antes realizaban además que el empleador paga ciertos rubros cuando ellas no asiste a su trabajo, pero ellas son protegidas por el despide ineficaz.

5. **¿Cómo cree usted que el estado protege los derechos laborales de las mujeres embarazadas para que sus derechos no sean vulnerados?**

JUECES DE LA UNIDAD MULTICOMPETENTE DE LO CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN DE IBARRA	REPUESTA
Dr. Juan Pablo Mariño	Claro está como le decía yo la misma acción del derecho ineficaz y al colocarla a través de la constitución como un grupo de atención prioritario, de atención vulnerable evidentemente el estado está protegiendo totalmente los derechos despliega todas las protecciones que puede hacer el estado a través de colocarlo como un grupo especial a las mujeres embarazadas como un grupo prioritario evidentemente el estado está protegiendo todos los derechos y más aún cuando el código general de procesos plantea o permite acciones como la del despido ineficaz que permite que la mujer embarazada sea restituida a su funciones.
Dr. Henry Franco	A través de la normativa correspondiente por medio de la Constitución, del Código de Trabajo y a través de los jueces de garantías que debemos cuidar precisamente que se cumplan los derechos a favor de ellas.

Tabla N° 20.-
Fuente: Jueces de la Unidad Judicial Multicompetente de lo Civil con sede en el Catón de Ibarra.
Autora: Salomé Estephania Realpe.

Descripción: Concuerdan que el estado protege a las mujeres embarazadas por medio del despido ineficaz para la reparación de sus derechos, además ya que el estado les coloca

dentro de su Constitución como un grupo de atención vulnerable así protegiendo a las mujeres embarazadas.

6.1. DISCUSIÓN. –

Mediante la revisión documental varios autores y tratados discuten sobre, pero todos llegan a la conclusión que la mujer embarazada debe tener los mismos privilegios y tener un trato adecuado ya que se debe dar una protección a las personas dentro de los grupos de atención prioritaria, más a las mujeres en etapa de gestación porque tienen dentro de su vientre un ser humano que esta por nacer y desde ese momento se debe proteger los derechos del niño.

Se puede establecer después del análisis realizado, por medio de las diferentes entrevistas que se realizaron a jueces de la Unidad Judicial Multicompetente de lo Civil con sede en el cantón Ibarra, a los inspectores del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Ibarra y a las mujeres que se encontraban embarazadas en el periodo junio 2017 a diciembre 2018 que interpusieron su denuncia por despido ineficaz en el Ministerio de Trabajo, estableciendo un diferente cuestionario para obtener resultados, en los cuales podamos comparar sus respuestas y saber la opinión, y esta sea de aporte a la investigación.

Llegando de esta manera la discusión del primer cuestionario que está enfocado a las madres que fueron despedidas ineficazmente o recibieron una discriminación por parte de los empleadores de las instituciones donde se encontraban trabajando, y ellas dieron a conocer sobre esto por medio de una denuncia interpuesta en el Ministerio de Trabajo y posteriormente interpusieron una demanda ante el juez de primera instancia.

En la primera pregunta las mujeres nos mencionaron que se encontraban hasta el séptimo mes de embarazo cuando les comunicaron que su contrato de trabajo había terminado, podemos evidenciar que es una forma de discriminación a la mujer que está dentro del periodo de gestación ya que ellas se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria y tienen una estabilidad laboral por su condición.

Siendo así en la segunda pregunta la gran mayoría de las mujeres fueron despedidas de manera ineficaz, de una decisión tomada por el empleador de forma unilateral y las demás mujeres que respondieron a esta pregunta fueron obligadas a firmar su renuncia porque fueron engañadas ya que su empleador les decía que iban hacer un nuevo contrato con mayor remuneración. Lo cual a todas estas mujeres se les vulnero su derecho al trabajo para que su hijo que estaba por nacer tenga una vida digna.

En la pregunta numero 3 las entrevistadas concuerdan que su empleador de ese momento tomo esa decisión de una manera discriminatoria, por el simple hecho de ellas se encontraban embarazadas y no podían realizar con la misma eficacia sus actividades, también porque algunas se encontraban en un embarazo de alto riesgo lo cual su medido les recomendó reposo, aunque ellas trataban de cumplir con todo lo que estipula la ley de poner un remplazo para realizar sus actividades y dar a conocer de su estado por medio de certificados medidos, se vulnero su derecho al trabajo.

En la pregunta numero 4 las mujeres que fueron entrevistadas mencionaron que acudieron primeramente al Ministerio de Trabajo a denunciar su despido ineficaz y al pago de la liquidación de sus haberes laborales, pero como no obtuvieron una respuesta favorable solucionando su vulneración de sus derechos de una mujer embarazada, optaron por demandar mediante la Unidad Judicial Multicompetente Civil del cantón Ibarra una acción de protección por la discriminación que se les hizo. Como en las normas consta que la mujer embarazada tiene una estabilidad laboral antes del parto y después de nacer su hijo, 2 horas de lactancia cuando su hijo o hija haya nacido.

En la quinta pregunta la mayoría de las mujeres que fueron entrevistadas concuerdan que, si se sienten satisfecha con la acción de protección o el pago de la liquidación de los haberes laborales que interpusieron ante el juez de la Unidad Judicial Multicompetente Civil en el cantón de Ibarra, para la reparación del derecho que se había violentado. En el Ministerio de Trabajo no les ayudaron con una solución, por lo cual ellos tienen la facultad de llegar a un acuerdo entre las partes.

En la sexta pregunta las mujeres dieron su respuesta similar ya que en la sentencia consta que obtuvieron como resultado por iniciar un proceso judicial, la aceptación de la acción de protección, además la declaración que, si se vulnero los derechos laborales de las personas que contra dentro de un grupo de atención prioritaria, además reintegración a sus funciones laborales. Podemos observar que debían seguir por el Contencioso administrativo el pago de los haberes laborales de los meses que se encontraban sin trabajar, por último, en algunos casos las disculpas publican a la mujer que se encontraba embaraza, que conste la sentencia dictada por el juez en la página web de la institucion.

Dentro de la séptima pregunta las mujeres que fueron entrevistadas concuerdan que el personal que labora en el Ministerio de Trabajo atiende de una forma amable pero poco eficaz para la reparación de los derechos laborables vulnerados ya que las funciones de un inspector de trabajo es llegar a un acuerdo entre las dos partes y su resolución no es de forma obligatoria, porque si una de las partes incumplen con el acuerdo no tiene una sanción, por eso al ver que no es tan efectivo para que procesan al pago de la liquidación de sus haberes laborables, les recomendaron que es más eficaz plantear una acción de protección para la relación de sus derechos así podrían reingresar a sus actividades laborales, teniendo una estabilidad laboral y para que su bebe que esta por nacer tenga una vida digna y se cumplen sus derechos.

Podemos concluir que en la octava pregunta las mujeres madres de familia concuerda que no obtuvieron ninguna respuesta favorable con su problema laboral, lo cual tuvieron que recurrir a interponer una demanda en la Unidad Judicial Multicompetente Civil den cantón de Ibarra. El acta de comparecencia se da por medio de una conciliación para obtener un acuerdo definitivo que deje plenamente satisfecho a los involucrados evitando llegar ante un juez.

En la pregunta número nueve del cuestionario realizado a mujeres que fueron discriminada por encontraste embarazada la mayoría plantearon una demanda en contra de su empleador para que por medio de un juez competente en la materia laboral acepte que si existió una vulneración de los derechos laborales a estas personas y que se les pueda reincorporar a sus

labores en la institucion o empresa que les vulneraron, además el pago de los meses que no trabajaron y como por ultimo las disculpas públicas por cometer esa infracción.

Como última pregunta la numero diez, las mujeres que fueron entrevistada concuerdan sus respuestas que actualmente se encuentran laborando, la mayoría de estas mujeres por interponer una acción les restituyeron a sus funciones laborales, sino hubiera sido por eso no se encontrarían trabajando y no tuvieran el dinero para darle lo necesario a sus hijos. La persona que presento una acción por el pago de los haberes laborales con ese dinero se puso su propio negocio de una heladería para ser su propia jefa y no le vulneren sus derechos. En cambio, otra mujer que fue entrevista al ser obligada a firmar su renuncia hasta el momento no consigue trabajo ya es muy difícil conseguir en la actualidad.

El segundo cuestionario esta direccionado a los inspectores de trabajo ya que son el órgano competente para conocer acerca de la discremación de los empleadores de las entidades tanto públicas como privadas hacia las mujeres que se encuentran en etapa de gestación y a su vez poder aplicar la normativa para estos casos.

Siendo así que en la pregunta 1. los inspectores de trabajo mencionaron que los derechos de las trabajadoras en etapa de gestación tienen derechos que son irrenunciables, que tienen un trato privilegiado ante los demás compañeros de trabajo, además que tienen derecho a tres meses de maternidad, los 12 meses de lactancia como también que no se les puede discriminar o dar por terminado la relación laboral, todo esto nos menciona en al artículo 153 del Código De Trabajo.

En la segunda pregunta nos menciona los inspectores de trabajo que en la actualidad no se presenta con frecuencias las denuncias por tratos de discriminación a la mujer en etapa de gestación o por el despido ineficaz, ya que algunos empleadores conocen cuales son los derechos de una mujer tiene cuando se encuentra en etapa de gestación, también que le perjudicaría a la empresa por el despido ineficaz.

En la tercera pregunta los inspectores de trabajo mencionan que el Ministerio De Trabajo debe socializar el Código a los diferentes sectores, ya que tanto empleadores como

trabajadores desconocen cuales son los derechos y obligaciones de cada uno. Que la empresa en algunos casos por el desconocimiento vulnera los derechos de las personas trabajadoras en estadio de gestación.

Siendo así en la pregunta número cuatro, en la actualidad ya no existe varias denuncias donde mujeres embarcadas se acercan al Ministerio de Trabajo para hacer valer sus derechos ya que su empleador dio por terminado su relación laboral o por que existió una discriminación hacia ella.

Ultima pregunta podemos concluir que más del 50% de las denuncias presentadas ante el Ministerio De Trabajo sobre la vulneración de los derechos a mujeres embarazadas son favorable para ellas, ya que la mujer en etapa de gestación se encuentra en un grupo de atención prioritaria y si da por terminado la relación laboral el empleador deberá pagarle 12 remuneraciones por la figura de despido ineficaz y los demás beneficios que la ley le otorga por la maternidad.

En el último cuestionario que fue dirigido a los Jueces de la Unidad Judicial Multicompetente De Lo Civil con sede en el cantón Ibarra, ya que es el órgano que puede dar cumplimiento a la normativa y hacer que los derechos de las mujeres embarazadas sean reparados por ya existido una vulneración por parte de los empleadores.

En la primera pregunta concuerdan que si conocen cuáles son los derechos laborales de las mujeres embarazadas y que se encuentran contemplados en las diferentes normas legales como la Constitución donde se les enmarca en un grupo de atención ya que son vulnerables y en el Código de Trabajo estableciendo que no se les puede dar por terminado su relación laboral.

En la segunda pregunta los jueces que fueron entrevistados nos mencionan que en los diferentes cuerpos legales hablan cuáles son las facultades de que tiene una mujer embarazada pero exactamente al hablar de derechos laborales consta en la Constitución de la República del Ecuador donde las mujeres en etapa de gestión son un grupo de atención prioritaria para que no sean discriminadas por su condición, además tener un acceso gratuito

para su atención a la salud. También podemos encontrar en el Código de Trabajo que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador pagará las remuneraciones completas en el periodo de lactancia y de maternidad. Además, encontrábamos en Ley Orgánica de Servicio Público y en Ley Orgánica de Empresas Publicas.

Analizando la pregunta tercera del ultimo cuestionario los funcionarios judiciales que fueron entrevistados mencionan que han tenido casos acerca de la vulneración de los derechos a las mujeres en etapa de gestación, pero uno de ellos ha admitido la demanda aceptando que si existió una discriminación por parte de empleador, en cambio el otro juez entrevistado menciono que admitió la demanda pero en las pruebas presentabas se encontraba una renuncia firmada por la actora lo cual se negó esa acción de protección porque no había una vulneración de derechos por parte del empleador.

En la pregunta número cuatro los entrevistados concuerdan que no hay uno derecho específico, todos los derechos son vulnerados. Al momento de que el empleador da por terminado el contrato de trabajo se da un despido ineficaz. Debido que el empleador no le proporciona una estabilidad laboral por su condición, ya que le perjudica por el pago de las remuneraciones de los meses de lactancia, y de maternidad, generándole una perdida para él.

En la última pregunta del tercer cuestionario afirman que el estado protege a las mujeres embarazadas por eso en la norma suprema los pone dentro de un grupo de atención prioritaria ya que sus derechos deben ser protegidos, porque anteriormente los derechos de las mujeres en etapa de gestación eran vulnerados por parte de los empleadores. En el Código de Trabajo se establece que la mujer en estado de gestación adquiere estabilidad laboral, es por esto a dar por terminado la relación laboral se da un despido ineficaz.

Concluyendo con el análisis de las encuestas podemos observar que el estado quiere proteger los derechos de las mujeres embarazadas por medio de sus distintas normativas, pero en la actualidad los empleadores vulneran estos derechos, pero las personas embarazadas pueden interponer medidas para la reparación de los derechos laborales vulnerados mediante una

denuncia en el Ministerio de Trabajo o demandas de una acción de protección porque existió un despido ineficaz.

7. CONCLUSIONES. –

Se puede concluir de manera general que la normativa si regula y garantiza los derechos laborales de las mujeres embarazadas, debido a que se encuentra claramente estipulado en los diferentes normativas los derechos que tiene cada una de las mujeres en periodo de gestación, sin embargo estos derechos se cumplen de manera parcial mas no de una manera efectiva, debido que mediante el estudio de casos presentados en la ciudad de Ibarra en el periodo comprendido de junio 2017 a diciembre 2018 se puede establecer varios casos de mujeres que han seguido acciones judiciales para tratar de que se cumplan los mismos.

Se establece que los derechos laborales de las mujeres en periodo de gestación se encuentran determinados principalmente en nuestra Constitución, así también en diferentes códigos que respaldan los derechos de las mismas, como es el código de trabajo, así también tratados y convenios en los que establecen los derechos de las mujeres embarazadas, siendo uno de los principales el derecho una seguridad laboral por su estado de gestación, de igual manera su tiempo correspondiente para su periodo de maternidad el que asegura que la madre comparta con su hijo un tiempo adecuado para el cuidado del mismo.

Se concluye que se ha examinado varios doctrinarios que hablan acerca del tema, así también diferentes artículos, noticias y tesis de más relevancia con el mismo en los cuales se establece que tanto doctrinarios como las tesis investigadas nos dan conceptos claros de los derechos y beneficios que tienen las mujeres y mucho más cuando se encuentran en estado de gestación y lactancia, sin embargo acerca de la discriminación laboral en mujeres embarazadas se puede observar en las noticias encontradas que varias de ellas nos muestran casos en los cuales existe una gran demanda de despidos a mujeres en el ámbito laboral, debido a que con el pasar del tiempo al estar establecidos los derechos de cada una de ellas, las maneras de exigirlos son más notorias por lo que las noticias investigadas aportaron de gran manera a la revisión documental cumpliendo de manera eficaz con la misma.

Concluyendo con el análisis acerca del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en etapa de gestación se establece que en las denuncias y resoluciones interpuestas en el Ministerio de Trabajo y en la Unidad Judicial Multicompetente de la ciudad de Ibarra, al momento de que las mujeres interponen una denuncia no se llega a un acuerdo netamente que beneficie a la trabajadora, debido a que en estas denuncias solo se llega a un acuerdo mas no a una exigibilidad de los derechos, sin embargo mediante la vía judicial al interponer una demanda ante la Unidad Judicial estas si tienen un mejor resultado debido a que dependiendo de la acción interpuesta los operadores de justicia siempre protegen y tutelan los derechos de las personas y mucho más al ser de un grupo prioritario como son las mujeres embarazadas.

Finalmente se concluye que la efectividad de las normativas que regulan los derechos laborales de las mujeres en periodo de gestación en el Ecuador, principalmente en la ciudad de Ibarra dentro del año 2017-2018 no son cumplidas de manera eficaz, debido a que no todo empleador está dispuesto a dar más beneficios a las mujeres por su estado de gestación.

8. RECOMENDACIONES. –

De la investigación planteada se da las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que a más de estar establecidos en códigos y tratados los derechos y beneficios de las mujeres embarazadas, también es necesario socializar estos mismos derechos, debido a que no todas las personas tienen noción de leyes, por lo tanto, no tienen conocimientos adecuados de sus derechos y al momento de ser vulnerados no saben los procedimientos o beneficios que pueden exigir.

- Se recomienda que en el Ecuador existan más investigaciones acerca del tema en cuestión y de esta manera incrementar la forma de solución a estos conflictos tanto por parte de los empleadores, como de las autoridades.

- Se recomienda que exista una amanera más efectiva para el cumplimiento de los derechos, que existan maneras más eficaces y rápidas que ayuden al cumplimiento de los mismos y no sea necesario estar interponiendo denuncias y después demandas por vías distintas, debido que esto retarda y no existe una celeridad adecuada.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. –

Accion de Proteccion , 10333-2018-01412 (Unidad Judicial Multicompetente civil con sede en el canton Ibarra 22 de 08 de 2018).

Accion de Proteccion, 309-16-SEP-CC (Corte Consstitucional del Ecuador 21 de Septiembre de 2016).

Accion Extraordinaria de Proteccion , 072-17-SEP-CC (Corte Constitucional 15 de Marzo de 2017).

Alarcón, C. I. (2015). *La regulación de la licencia por maternidad y paternidad en Ecuador*. Obtenido de http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/2338/1/UDLA-EC-TAB-2015-08.pdf

Andres. (21 de Octubre de 2015). *CALAMO*. Obtenido de http://derecho.udla.edu.ec/calamo/images/revistas-pdf/Calamo4/2dossierLydiaAndrs.pdf

Codigo de Trabajo . (2018).

Codigo de Trabajo. (2018). Obtenido de http://servicios.agricultura.gob.ec/transparencia/2018/Abril%202018/literal%20a2/Codigo%20de%20Trabajo.pdf

CONAMU, S. y. (Aagosto de 2008). *LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES ECUATORIANAS:*. Obtenido de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii_0053.pdf

Constitucion de la Republica del Ecuador. (2018). Obtenido de https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf

ESTEFANIA, R. S. (19 de Enero de 2017). Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10380/1/REYES%20SIGUENZA%20SAMANTA%20ESTEFANIA.pdf

Garcés, C. J. (2017). Obtenido de La caducidad en el despido ineficaz de la mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad: http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9363/1/UDLA-EC-TAB-2017-109.pdf

Getty. (08 de febrero de 2018). *Metro Ecuador.* Obtenido de https://www.metroecuador.com.ec/ec/noticias/2018/02/08/normativa-ofertas-laborales.html

Intriago, F. E. (25 de marzo de 2018). *Los riesgos psicosociales en*. Obtenido de http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/lawreview/Documents/edicion006/law_review_006_005.pdf

López, E. R. (2014). *EL DESAHUCIO LABORAL EN EL PERÍODO DE LACTANCIA*. Obtenido de http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2806/1/TUAAB053-2014.pdf

Martínez, J. D. (2017). *Análisis del despido ineficaz, su aplicacion en la mujer embarazada y en período de lactancia*. Obtenido de http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/595/JUAN

Metro Ecuador. (08 de febrero de 2018). Obtenido de https://www.metroecuador.com.ec/ec/noticias/2018/02/08/normativa-ofertas-laborales.html

NACIONES UNIDAS. (s.f.). Obtenido de https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/

No. MDT-2017-0082. (s.f.). Obtenido de http://progressservices.com.ec/wp-content/uploads/2017/12/MDT-2017-0082.pdf

Parra, R. (07 de Marzo de 2018). *El Telégrafo*. Obtenido de El 37% de mujeres ocupa cargos directivos y administrativos en Ecuador: https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/en-ecuador-el-37-de-mujeres-ocupa-cargos-directivos-y-administrativos

Plan Nacional de Desarrollo "Todo una Vida". (2017-2021).

Poncela, A. F. (1996). *Esteriotipos y roles de género en el refranero popular.* Obtenido de http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/6478/1/UDLA-EC-TAB-2016-62.pdf

Rodríguez, P. (1975). *Los Principios del Derecho de Trabajo.* Montevideo.

Román, M. J. (23 de Enero de 2017). Obtenido de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/167253/TFM_2016_jimenezM.pdf?sequence=1

Suck, R. T. (2013). *Manual de Derecho Laboral.* Mexico.

Trabajo, O. I. (17 de junio de 1960). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Unidas, N. (03 de Septiembre de 1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

10. ANEXOS. -

ANEXO I: FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

FICHA DE RESUMEN	
TESIS: EL DESAHUCIO LABORAL EN EL PERÍODO DE LACTANCIA	**PAG:** 69
AUTOR López, Elio Ramón Ignacio	**AÑO** 2014
TEMA: EL DESAHUCIO LABORAL EN EL PERÍODO DE LACTANCIA	
LINK: http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2806/1/TUAAB053-2014.pdf	
la norma jurídica laboral al no prohibir la presentación del desahucio a la mujer en período de lactancia, contradice el principio del interés superior del menor, afectando derechos del Buen Vivir del menor y de la trabajadora	

FICHA DE RESUMEN	
REVISTA: Revista de Estudios Jurídico UDLA	**PAG** 10
AUTOR: Lydia Andrés	**AÑO** 2015
TEMA: LAS MUJERES Y EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO. UNA MIRADA A LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DEL HOGAR	
LINK: http://derecho.udla.edu.ec/calamo/images/revistas-pdf/Calamo4/2dossierLydiaAndrs.pdf	
las mujeres ecuatorianas y el Derecho Laboral en el Ecuador, enfocándose en los cambios introducidos por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, aprobada en abril del 2015 por la Asamblea Nacional. Los principales cambios son el acceso parcial a la seguridad social para los trabajadores (trabajadoras en su mayoría) del hogar, no remunerados; y el despido ineficaz de la mujer embarazada o en permiso de maternidad o lactancia	

FICHA DE RESUMEN	
TESIS: EL DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA	**PAG.** 26
AUTORA: María Jiménez Román	**Año** 2017
Tema: EL DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA	
LINK: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/167253/TFM_2016_jimenezM.pdf?sequence=1	
Con todo, y a pesar de que todo despido de una mujer embarazada es calificado como nulo quedando demostrado que se debe a motivos de discriminación por sexo, no se ha conseguido erradicar esta práctica, es decir, se sigue despidiendo a mujeres embarazadas sin motivos objetivos que fundamenten el despido.	

ANEXO II: CUESTIONARIO PARA LA ENTREVISTA A LAS MUJERES EMBARAZADAS

El siguiente cuestionario de preguntas abiertas se elaboró con el fin de obtener información que ayude en la investigación sobre el articulo científico "análisis socio jurídico sobre la efectividad de la normativa que regule los derechos laborales a las mujeres en periodo de gestación en la ciudad de Ibarra periodo junio 2017 a diciembre 2018", con la finalidad de determinar datos específicos que ayuden con el desarrollo del problema del estudio.

PREGUNTAS:

1. ¿Cuánto tiempo de gestación tenía cuando usted termino la relación laboral?
2. ¿al momento de terminar la relación laboral su ex empleador el mismo término de una forma unilateral o de mutuo acuerdo?
3. ¿considera usted que su ex empleador tomo dicha decisión por el simple hecho de que usted se encontraba en estado de gestación?
4. ¿Qué acciones usted tomo para hacer valer sus derechos frente a la terminación de la relación de forma unilateral?
5. ¿siente usted que sus derechos fueron debidamente tutelados con las acciones que usted tomo?
6. ¿Cuál fue el resultado de las acciones planteadas para defender sus derechos?
7. ¿si usted presento una denuncia en el Ministerio de Trabajo como fue atendida por los funcionarios respectivos?
8. ¿Dentro de la denuncia presentada en el Ministerio de Trabajo usted logro algún resultado positivo en defensa de sus derechos?
9. ¿Ha iniciado usted algún proceso judicial en contra de su ex empleador para defender sus derechos vulnerados?
10. ¿Cuál es su situación laboral actual?

ANEXO III: CUESTIONARIO PARA LA ENTREVISTA A INSPECTORES DE TRABAJO

El siguiente cuestionario de preguntas abiertas se elaboró con el fin de obtener información que ayude en la investigación sobre el articulo científico "análisis socio jurídico sobre la efectividad de la normativa que regule los derechos laborales a las mujeres en periodo de gestación en la ciudad de Ibarra periodo junio 2017 a diciembre 2018", con la finalidad de determinar datos específicos que ayuden con el desarrollo del problema del estudio.

PREGUNTAS:

1. ¿Cuáles son los derechos laborales que tiene una mujer en etapa de gestación?
2. ¿De acuerdo al número de denuncias presentadas en periodo junio 2017 a diciembre 2018 en la ciudad de Ibarra considera usted que los empleadores respetan los derechos laborales a mujeres?
3. Han elaborado ustedes como ministerio de Trabajo alguna para proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas
4. Con que frecuencia acude una mujer embarazada a denunciar al empleador por dar por terminado la relación laboral.
5. Qué porcentaje de denuncias presentadas ha sido favorables las audiencias a las mujeres embarazadas

ANEXO VI: CUESTIONARIO PARA LA ENTREVISTA A JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE DE LA CIUDAD DE IBARRA

El siguiente cuestionario de preguntas abiertas es realizado con el fin de obtener información que ayude en la investigación sobre el artículo científico "análisis socio jurídico sobre la efectividad de la normativa que regule los derechos laborales a las mujeres en periodo de gestación en la ciudad de Ibarra periodo junio 2017 a diciembre 2018", con la finalidad de determinar datos específicos que ayuden con el desarrollo del problema del estudio.

PREGUNTAS:

1) ¿Conoce usted los derechos laborales de las mujeres en periodo de gestación?

2) ¿En qué normativas se encuentran establecidos los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación?

3) ¿Conoce o a tenido algún caso en el que la controversia haya tratado acerca de vulneración de derechos de la mujer embarazada en el ámbito laboral? ¿Cuál ha sido el resultado del mismo?

4) ¿Cuáles creé usted que son los derechos que más se vulneran en las mujeres embarazadas en el ámbito laboral?

5) ¿Cómo cree usted que el estado protege los derechos laborales de las mujeres embarazadas para que sus derechos no sean vulnerados?

ANEXO V: DOCUMENTOS DE AUTORIZACIÓN A JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE DE LA CIUDAD DE IBARRA PARA LA REALIZACIÓN DE ENTREVISTA.

Ibarra, 16 de enero del 2019

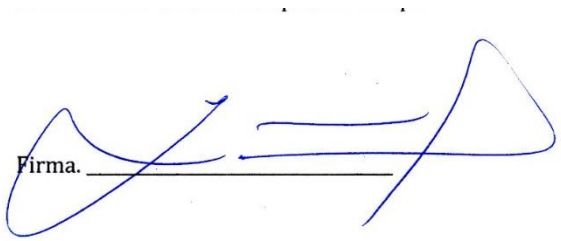
Dr. JUAN PABLO MARIÑO
JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CIVVIL CON SEDE EN EL CATON DE IBARRA

Asunto: Autorización de entrevista

Me dirijo a usted solicitándole de la manera más comedida y respetuosa la autorización para realizarle una entrevista acerca de la discriminación laboral a mujeres embarazadas, información que será utilizada para la creación de un artículo científico.

Por lo antes solicitado y seguro de contar con su ayuda anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente: Salomé Estephania Realpe



Ibarra, 17 de enero del 2019

Dr. HENRY FRANCO FRANCO
JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CIVVIL CON SEDE EN EL CATON DE IBARRA

Asunto: Autorización de entrevista

Me dirijo a usted solicitándole de la manera más comedida y respetuosa la autorización para realizarle una entrevista acerca de la discriminación laboral a mujeres embarazadas, información que será utilizada para la creación de un artículo científico.

Por lo antes solicitado y seguro de contar con su ayuda anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente: Salomé Estephania Realpe

Firma. _____