



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANISTA

ABOGADO

TRABAJO DE TITULACIÓN

Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias

Autora: Saguay Córdova, Erika Daniela

Directora: Peña Toledo, Tatiana Genoveva.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTA ISABEL

2021



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2021

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 24 de enero 2021

Magister

Andrea Catalina Aguirre Bermeo

Coordinadora de Titulación de Derecho.

Ciudad.-

De mi consideración:

El presente Trabajo de Titulación denominado: Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias, realizado por Nombres y Apellidos completos del autor (a) o autores (as), ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo. Así mismo, doy fe que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado por la herramienta antiplagio institucional.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director del Trabajo de Titulación

Mgs. Tatiana Genoveva Peña Toledo.

C.I.: 1103775621

Declaración de autoría y cesión de derechos

“Yo, Erika Daniela Saguy Córdova, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

- Ser autor(a) del Trabajo de Titulación denominado: Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias, de la Titulación de Derecho, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Revisión de la Literatura, Capítulo 2. Materiales y Métodos, Capítulo 3. Resultados, Capítulo 4. Discusión, Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones; siendo nombres y apellidos completos, director (a) del presente trabajo; y, en tal virtud, eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual. Además, ratifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.
- Que mi obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.
- Autorizo a la Universidad Técnica Particular de Loja para que pueda hacer uso de mi obra con fines netamente académicos, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, sirviendo el presente instrumento como la fe de mi completo consentimiento; y, para que sea ingresada al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

Autor: Erika Daniela Saguay Córdova

C.I.: 0106344401

Dedicatoria

Dedico mi tesis primeramente a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y he contado con su mano de fidelidad y amor, en todo momento para lograr cumplir mi sueño anhelado.

Hoy, que finaliza mis estudios, puedo decir que la paciencia y la perseverancia son una combinación invencible para el éxito.

Dedico mi tesis a mi amada hija Danna Valentina, por ser mi mayor fuente de motivación e inspiración para superarme cada día más y así la vida nos depare un mejor futuro.

A mis padres por haberme forjado como soy, y enseñarme que con trabajo esfuerzo y constancia todo se logra.

A mi amada madre quien desde el inicio de este camino me brindo su incondicional apoyo, aunque hemos pasado momentos difíciles, no me dejo decaer para que siguiera adelante y pueda cumplir mis metas.

A cada una de las personas y demás familia, que durante esta trayectoria me apoyaron constantemente y estuvieron a mi lado para alcanzar este logro.

Gracias inmensamente por contar con su apoyo, lo que un día soñé hoy lo puedo hacer realidad.

Agradecimiento

A Dios por darme sabiduría, fuerza y perseverancia, para poder llegar a esta meta, a fin de que siga a delante y pueda plasmar en realidad mi anhelo tan deseado como profesional.

A mis padres por haberme guiado por el buen camino y por siempre haberme inculcado buenos principios, y con su infinito amor estar conmigo en todos los momentos especiales y difíciles de mi vida.

A la Universidad Católica Técnica Particular de Loja, en la carrera de Derecho, ya que me brindo por intermedio de mis docentes una enseñanza de calidad.

Mi agradecimiento a la Mgtr. Tatiana Genoveva Peña Toledo. Por el aporte de su valioso conocimiento en la elaboración y dirección de la presente tesis.

Índice de Contenido

Aprobación del director del Trabajo de Titulación	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de Contenido.....	VII
Resumen	1
Abstract	1
Introducción.....	2
Capítulo Uno.....	4
Revisión de la literatura	4
1.1 Importancia de los objetivos de desarrollo sostenible (ods)	5
1.1.1 <i>Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</i>	6
1.1.2 <i>Avances de los Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	9
1.1.3 <i>Limitaciones de la implementación de los ODS</i>	15
1.2 Análisis de objetivos de desarrollo sostenible nro. 8 – 10	15
1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados sobre el objetivo de desarrollo sostenible nro. 8-10	25
1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el objetivo de desarrollo sostenible nro. 8-10	55
1.5 Estudio de la sentencia	78
Capítulo Dos.....	89
Materiales y Métodos.....	89
2.1 Objetivos	89
2.1.1 <i>General</i>	89
2.1.2 <i>Específicos</i>	89
2.2 Hipótesis	90
2.3 Metodología	90
2.4 Técnicas de investigación	91
2.4.1 <i>Fichaje</i>	91
2.4.2 <i>Estudio de la sentencia</i>	92
2.4.3 <i>Investigación en línea</i>	96
2.5 Recursos	98
2.5.1 <i>Humanos</i>	98
2.5.2 <i>Materiales</i>	99
2.5.3 <i>Tecnológicos</i>	99
Capítulo Tres	100
Resultados.....	100

3.1	Ficha informativa	100
3.2	Análisis de Resultados	106
3.3	Ficha de vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (ods) y sentencia seleccionada	110
3.4	Análisis de Resultados	120
	Capítulo Cuarto.....	122
	Discusión.....	122
	4.1. Tendencias, innovaciones y perspectivas de en el contexto de la covid19	122
	4.2. Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia	127
	Conclusiones	130
	Recomendaciones.....	131
	Referencias	132

Índice de Figuras.

Figura 1 Sentencias 2015 -2020	93
--------------------------------------	----

Resumen

La sentencia seleccionada es “Fallo de triple reiteración, garantías a mujer en estado de gestación” Registro Oficial Suplemento 873 de 31 Octubre del 2016, con número de precedente jurisprudencial 06-2016, Emitida por la Corte Nacional de Justicia, la misma hace referencia al derecho al trabajo de las mujeres en estado de gravidez, pues las partes actoras sufren la vulneración de sus derechos laborales, a través de despidos intempestivos, este tipo de situación infringe las recomendaciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El aporte que se genera con este fallo de triple reiteración al ordenamiento jurídico es de vital importancia, pues se solventa el vacío jurídico de que sino no se presenta un certificado de su estado previamente al despido, la mujer trabajadora ya no gozará de los derechos que por su condición de gravidez le corresponde, según la ley.

Se realizó el respectivo análisis entre la sentencia y los ODS (8 y 10), teniendo como objetivo evidenciar si las garantías constitucionales y supraconstitucionales fueron garantizadas en la aplicación estricta de estos derechos laborales que le asisten a la mujer gestante.

Palabras claves: Trabajo, Mujer, Igualdad.

Abstract

The selected sentence is "Failure of triple reiteration, guarantees to pregnant women" Official Registry Supplement 873 of October 31, 2016, with jurisprudential precedent number 06-2016, Issued by the National Court of Justice, it refers to the Right to work of pregnant women, since the parties involved suffer the violation of their labor rights, through untimely dismissals, this type of situation violates the recommendations of the Sustainable Development Goals.

The contribution that is generated with this ruling of triple reiteration to the legal system is of vital importance, since the legal vacuum is solved that if a certificate of their status is not presented prior to dismissal, the working woman will no longer enjoy the rights that due to its condition of pregnancy it corresponds to it, according to the law.

The respective analysis was carried out between the judgment and the SDGs (8 and 10), with the objective of showing whether the constitutional and supra-constitutional guarantees were guaranteed in the strict application of these labor rights that assist pregnant women.

Keywords: Work, Women, Equality.

Introducción

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un llamado universal a la acción para erradicar la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida y las perspectivas de todos.. Los ODS enfatizan en la necesidad de asegurar que todas las personas se beneficien de ellos sin hacer distinciones ni discriminaciones, por tanto, parten de una serie de principios que permitan atender las desigualdades de carácter multidimensional en el marco de los derechos humanos universales contemplados desde la Declaración de Derechos Humanos Fundamentales.

El Objetivo 8 busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, porque todas las personas tienen la oportunidad de participar en actividades productivas que proporcionen ingresos justos, seguridad en el lugar del trabajo y protección social, debido a que es de gran importancia que hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades, así mismo el objetivo 10 tiene como fin reducir las desigualdades desde la salud hasta la economía, desde seguridad hasta la protección social, ya que la situación de las mujeres se ha agravado simplemente como consecuencia de su sexo, y en el caso de que la mujer embarazada por ser parte de la población vulnerable a pesar que el estado garantiza el derecho a la no discriminación por su embarazo, en los ámbitos educativos, social y laboral, dichos ODS mencionados son aquellos que se relacionan directamente en la sentencia analizada que tiene como título **Fallo de triple reiteración, garantías a mujer en estado de gestación**, este se refiere al derecho al trabajo de las mujeres en estado de gestación en el que las partes actoras sufren la vulneración de sus derechos, a través de despidos intempestivos, ya que “no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora”, según lo dispuesto en el art 153 del Código del Trabajo, aun cuando se han presentado debidamente las pruebas que evidencian su estado gestacional. Este tipo de situaciones van en contra de lo planteado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible y contravienen a su vez los esfuerzos que realiza el Ecuador para cumplir

con las metas establecidas en la agenda 2030, que más allá de plantear un programa de acción en escenarios internacionales, busca solucionar los problemas con necesidades más profundas.

Al emitir este fallo de triple reiteración, vinculante para todos los casos posteriores en materia laboral, los magistrados cumplen de forma consecuente con el objetivo de desarrollo sostenible número 10, pues se evidencia que, su intención es proporcionar estabilidad laboral a las mujeres embarazadas y también a las mujeres en periodo de lactancia.

Capítulo Uno

Revisión de la literatura

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un llamado universal a la acción para erradicar la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida y las perspectivas de todos. En el Objetivo 8, hablamos de trabajo decente y crecimiento económico, por lo que para este grupo de enfoque prioritario, garantizar la estabilidad laboral es fundamental. El Objetivo 10 tiene como objetivo reducir la desigualdad, debido a que la circunstancia de las mujeres se ha agravado sencillamente como resultado de su sexo, y en la situación de la mujer gestante por ser parte del grupo vulnerable, por lo tanto el estado garantiza el derecho a la no discriminación por su embarazo en los espacios académicos, popular y laboral.

La jurisprudencia que ha servido de base fundamental para el análisis de estos derechos, guarda perfecta sintonía con la aplicación y los objetivos de los mismos, esto es, busca conseguir a través de esta especie de facultad legislativa extraordinaria, que vendría a ser la potestad de emitir fallos de triple reiteración, que son de cumplimiento obligatorio para todos los juzgadores, en casos similares; garantizar estos derechos a las mujeres en estado de gestación, con el fin de que el empleador no alegue falta de norma al momento de cumplir con su obligación con sus trabajadoras.

Los magistrados al momentos del análisis jurídico de las sentencias estudiadas en este trabajo investigativo, las normas constitucionales de forma predominante en especial el mandato a los empleadores, de separar del trabajo a una mujer por su estado de gestación o su condición de maternidad, vemos entonces que esta disposición, tantas veces citada en la jurisprudencia analizada, busca erradicar la desigualdad y la discriminación a las que las mujeres hemos estado expuestas desde siempre, de las que hemos sido víctimas, en una sociedad injusta y precarizadora, como se analizó en la doctrina.

1.1 Importancia de los objetivos de desarrollo sostenible (ods)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un llamado universal para erradicar la pobreza y proteger el planeta, hacer mejor las vidas y las perspectivas de todo el planeta (Moran, 2015), los ODS enfatizan en la necesidad de garantizar que toda la población se beneficie de ellos, sin llevar a cabo discriminaciones ni distinciones, por consiguiente, parten de una secuencia de principios que permitan atender las desigualdades de carácter multidimensional en el contexto de los derechos humanos universales contemplados desde la Afirmación de Derechos Humanos Fundamentales. De ahí, su consideración, debido a que se convirtieron en un “recurso servible para crear el marco de cooperación que lleva al logro del avance en la sociedad en todo el mundo” (Díaz, 2016)

En el Objetivo 8 hablamos de “fomentar el desarrollo sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos” (Deloitte, 2017), debido a que todas las personas tienen oportunidades para hacer una capacidad de producción que aporte capital justos, seguridad en el sitio del trabajo, gracias a que es de enorme consideración que hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades, de esta forma, el propósito 10 tiene como fin reducir las desigualdades desde la salud hasta la economía, desde seguridad hasta la custodia popular, debido a que la circunstancia de las mujeres se ha agravado sencillamente como resultado de su sexo, y en la situación de la mujer gestante por ser parte del grupo vulnerable, por lo tanto el estado “garantiza el derecho a la no discriminación por su embarazo en los espacios académicos, popular y laboral” (Caribe, Reducir la desigualdad en los países y entre ellos en América Latina y el Caribe, 2019).

La inseguridad se relaciona con las propiedades biológicas y psicológicas de la gente, con las condiciones sociales y ambientales, ocasionando exclusión popular que comprometen fragilidad, amenaza y susceptibilidad a perjuicios en el ambiente laboral, todo lo opuesto a los objetivos de avance 8 y 10 donde vela por el empleo e igualdad de oportunidades.

1.1.1 **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

Desde el año 2015, la ONU (Organización de las Naciones Unidas) aprobaron una Agenda 2030 sobre el Avance Sostenible en virtud de hacer mejor la vida de todas la población en el planeta. Es un emprendimiento que se forma por medio de 17 Objetivos de desarrollo orientados a temas que competen al ser humano por el encuentro que tiene sobre su historia y la manera en que se influye en la creación de un mundo sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible “constituyen un llamamiento universal a la acción para terminar a la pobreza, mejorar las vidas y las perspectivas de todo el mundo” (Moran, 2015), sin embargo, el progreso por alcanzarlos estuvo condicionados por una multiplicidad de componentes endógenos y exógenos que limitan el encuentro que estos tienen la posibilidad de tener en determinados territorios.

En este contexto, los ODS enfatizan en la necesidad de garantizar que toda la población se beneficie de ellos sin llevar a cabo distinciones ni discriminaciones, por consiguiente, parten de una secuencia de principios que permitan atender las desigualdades de carácter multidimensional en el contexto de los derechos humanos universales contemplados desde la Afirmación de Derechos Humanos Esenciales (1948). De ahí, la esencia de su consideración, “debido a que se convirtieron en un recurso servible para fomentar el marco de cooperación que conduzca al logro del avance en la sociedad en todo el mundo”. (Díaz, 2016).

En este especial, (Caride Gomez, 2009) declara una doble intencionalidad que busca: “De un lado, la intención de seguir en una acción más concertada en pos del avance y del confort mundial, coordinando las actuaciones de cada país y de los Organismos de todo el mundo en tareas que hagan ver su deber con los sectores más pobres de la Tierra, en diálogo con la ciudadanía; dotando a estas entidades

y, generalmente, a la gente con intereses, de criterios, métodos e indicadores con los que considerar las reglas que se adopten en cada contexto“.

Los ODS se caracterizan por ser universales, transformadores e inclusivos que “abordan retos mundiales cruciales para la supervivencia de la raza humana porque fijan los parámetros ambientales y los umbrales críticos para la utilización de los elementos naturales; y admiten que la erradicación de la pobreza debe proceder a la par de tácticas que fomenten el avance económico” (Rieckmann, 2017).

En este contexto, la Agenda Mundial trabaja sobre 17 Objetivos particulares, todos estos objetivos trabajan sobre una secuencia de principios que encarnan las acciones que se ejecuten para realizar los retos que todos ellos presentan. Así, la universalidad, la incorporación, la participación, la indivisibilidad, la interconectividad y la cooperación conforman el eje central de la filosofía de esta Agenda (Development, 2019).

Universalidad: Este es un inicio que se relaciona de manera directa con la llegada que tienen los ODS porque involucran a todos los países independientemente de su poder y predominación, sus escenarios de renta y su circunstancia en temas de avance. Por lo tanto el deber y la corresponsabilidad para realizar estos Objetivos se aplican por siempre en todos los países y contextos probables.

No dejar nadie atrás: La participación que demanda esta Agenda de Avance parte del deber de que nadie se quede atrás, es decir , que los resultados positivos de la sostenibilidad lleguen a toda la población necesitada y marginada con la intención de atender sus inconvenientes e inseguridades y de esta forma ponerles fin, lo cual demanda una proporción de datos locales y desagregados que permitan investigar no sólo los resultados, sino que generen las condiciones para considerar y continuar los progresos.

Interconectividad e indivisibilidad: Este inicio es primordial para el cumplimiento de los ODS, ya que hablamos de la interrelación que hay en todos los objetivos

que aceptan su obtención de parte de las entidades comprometidas; ya que en este sentido, no se tienen la posibilidad de atender de manera individual, sino que las acciones tienen que estar concatenadas al eje central de la Agenda en virtud de que las mismas acciones favorezcan a todos.

Inclusión: Este inicio que además se relaciona con la participación se enfoca en la necesidad de que todos los segmentos de la sociedad se involucren con las acciones que contribuyen con la aplicación de estos objetivos sin alteraren alguna clase de distinción o discriminación.

Cooperación entre múltiples partes interesadas: Lo ambicioso de esta Agenda pide de cooperación para lograr las misiones establecidas desde el año 2015 por eso se invita a la construcción de alianzas estratégicas por las partes con intereses no sólo para el trueque de vivencias, entendimientos, elementos y tecnologías sino para la movilización y acciones que contribuyan con el cumplimiento de los ODS en todos los países.

Más allá de que son distintas las formas en que los ODS contribuyen no sólo con el avance sino con la sostenibilidad de los países, es sustancial comprender que el encuentro de estos tienen la posibilidad de tener en determinados territorios dependencia mayormente de las acciones que las autoridades hagan en el contexto de esta agenda, ya que no tiene que ver con realizar acciones locales que disten de esos objetivos sino de detallar reglas públicas y líneas de acción enmarcadas en los principios de estos objetivos.

Así, hay algunas zonas en donde estos ODS conforman un propósito difícil de cumplir, otras donde resultan oportunos para el progreso y avance de ciertas acciones y, otras zonas donde esta Agenda ayuda con la consolidación del avance ya obtenido. En la situación de América Latina, los ODS conforman el punto de partida para “analizar y formular los medios para lograr esta novedosa perspectiva del avance sostenible, al

constituir una utilidad de idealización, acompañamiento y rastreo para los países de la zona por medio de su perspectiva a la larga que facilita detallar reglas públicas e instrumentos de presupuesto, chequeo y evaluación”. (Naciones Unidas, 2020)

1.1.2 Avances de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La intensidad y ambición de los ODS desde su aceptación en el año 2015 han exigido que esta Agenda no sólo cumpla con todos ellos, sino que permanezca una evaluación que permita ver el progreso en todas las superficies críticas como el hambre, salud y la pobreza. En este contexto, uno de los adelantos más significativos se relaciona con la manera en que los países han logrado integrar los ODS en los proyectos nacionales de progreso, de forma que se han alineado a las normativas internas.

Más allá de que todas las superficies atendidas a través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, hay algunas más dignas de atención gracias a la afectación e impacto que tienen sobre el avance de la vida humana y el planeta como es la situación del calentamiento global que necesita medidas urgentes, de esta forma como el incremento de las desigualdades.

En temas de adelantos, algunos ODS lo hacen más eficaz frente a otros cuyo avance es más retardado como la situación de la pobreza, ya que hay múltiples cambiantes que condicionan este avance pues dependen de la economía, las reglas públicas propias de cada país y la dinámica interna según sus propiedades. Sin embargo, las evaluaciones de los profesionales señalan que el ritmo del cambio en pos del avance en este propósito fue disminuyendo por lo que se sigue en pie, siendo elevada en los países de bajo capital cuya política interna ha desatado múltiples conflictos y que no han logrado crear cambios significativos en sus normativas en pos de eliminar la pobreza.

En este orden de ideas, como señala (Maldonado, 2018) “Los esquemas populares de tutela están vinculados a la pobreza porque la efectividad de los primeros

facilita la compensación de los efectos de los segundos. Sin embargo, en los países en fuentes de desarrollo los sistemas de custodia popular son insuficientes para atender el peso de la pobreza y las vulnerabilidades debido a que sólo el 45% de la población está acertadamente cubierta por lo menos una custodia popular en efectivo en tanto que el 55% quedó desamparado” (Valera, 2018).

Así, más allá de que hay un indiscutible avance en el cumplimiento de los ODS desde el instante de su aceptación, las ONU advierte que “es exacto redoblar esfuerzos ya que son insuficientes para realizar las misiones establecidas en la agenda 2030, por esto, esta década se ha llamado como la “Década de Acción para los ODS” en virtud de instar a los agentes de cambio comprometidos a aumentar sus esfuerzos en virtud de hacer mejor el ritmo y escala de ejecución” (Prensa, 2017).

Así, de esta forma como hay conjeturas negativas para el cumplimiento de los ODS con respecto al aumento de la inseguridad alimentaria, el deterioro del ámbito natural y la amplitud de brechas en las desigualdades dominantes, “se muestra por medio del reporte de rastreo del año 2020 los progresos relevantes en algunos espacios tales como: optimización en la salud materno infantil, la ampliación del ingreso a la electricidad y el incremento de la representación de las mujeres en el área laboral” (CEPAL, 2020).

En el año 2020 la pandemia mundial ha interrumpido de manera abrupta el progreso e utilización de los ODS provocando, en algunas ocasiones, retroceso en décadas de progreso; sin embargo, raramente, ha contribuido con el progreso de otros. En este contexto, entre los objetivos de la agenda más damnificados por esta crisis mundial resaltan el desempleo, la pobreza y la desigualdad social que quedaron expuestas ampliando la brecha de las disparidades no sólo dentro de los países sino entre ellos.

No obstante, los efectos de la pandemia producto del coronavirus se evidencian (en menor o más grande grado) en todos los ODS, debido a que fue una crisis que afectó

desde la educación hasta la convivencia dentro de los hogares en donde se prueba un aumento sustancial en las denuncias de crueldad doméstica contra mujeres y jóvenes.

Frente los efectos de la pandemia son hasta la actualidad inmensurables, los expertos avisan que los principios y misiones que se establecieron en la agenda 2030 resultan clave para la rehabilitación global que dejaron a su paso los efectos de esta crisis mundial como son las cifras que miden la gravedad de la pandemia ante el desempleo y las condiciones laborales precarias.

Sin embargo, cuando hablamos de comprobar los adelantos de los ODS, conviene considerar el avance según los esfuerzos locales y su contribución con las acciones macro, ya que hablamos de un grupo que suman a un todo. Consecuentemente, la integración de los ODS a las reglas propias de cada país permitió un irrefutable avance para el cumplimiento de las misiones de la agenda 2030, ya que frente a los diez años pasados, existe en la actualidad una optimización en la calidad de vida de bastante gente, la inversión en la economía inclusiva y sostenible ha brindado oportunidades de prosperidad para una cantidad enorme de personas en el planeta.

Con la llamada Década de acción de los ODS, se busca acelerar el avance hacia la misión de la Agenda 2030 en los tres escenarios recomendados por Naciones Unidas, entre ellos: "Acción en todo el mundo (para asegurar más grande liderazgo, elementos y soluciones); acción a nivel local (incluyendo transiciones institucionales, presupuestarias, normativas y políticas); Acciones de las personas, incluidos los jóvenes, la sociedad civil, herramientas sociales para la promoción y la comunicación, la academia y otros movimientos transformadores". (Gomez, 2017)

Implicaciones.- Cuando se habla de desarrollo sostenible, su implementación depende de la articulación que alcancen los intereses de los actores involucrados, ya que pensar en la sostenibilidad implica *"definir claramente las escalas de las actividades que se quieren llevar a cabo"* (Rodríguez, 2018).

Las 169 metas de la Agenda 2030 tienen implicaciones importantes en todo el mundo debido a que tiene un carácter holístico e integradores que influyen en la capacidad de transformar métodos de desarrollo a largo plazo.

Desde su aprobación, se ampliaron los instrumentos de trabajo porque se comenzó a contar con ayuda para el desarrollo y fondos creados a partir del esfuerzo fiscal de cada país miembro incluyendo el esfuerzo del sector privado. Asimismo, en la agenda global se posicionó una idea multidimensional y multinivel de trabajo que a partir de ese momento, pidió a los gobiernos de todos los niveles que cooperen y cooperen para alcanzar un acuerdo universal entre todos los países del mundo.

Las implicaciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible responden a las características de cada una de las áreas que enmarcan estas metas. “Es así como la implementación de estos objetivos nos urge a adoptar cláusulas transformadoras relacionadas con la particularidad del país, y a considerar las políticas públicas, planes, programas y actividades que afectan, no solo en respuesta a los principios de la Agenda 2030, pero en cierta medida Garantizar los intereses del país en base a intereses comunes” (Cantu, 2016). Es decir, implica que los países con más recursos y posibilidades no sólo sumen a sus propias causas, Más bien, son agentes cooperantes que contribuyen a lograr estos objetivos globales apoyando a los países menos populares con menos recursos.

Por lo tanto, para analizar las implicaciones de los ODS, merece la pena evaluarlos desde los ejes centrales de su aprobación como son: lo social, ambiental y económico. En este orden de ideas, desde el punto de vista social, los ODS tienen implicaciones importantes porque fomenta no solo el desarrollo de las naciones, sino que atiende a las necesidades humanas más importantes lo cual permite su desarrollo para alcanzar una mejor calidad de vida, salud, educación y bienestar en general de una forma equitativa.

No sólo se trata de dar respuesta a necesidades globales sino de buscar la manera de conseguir el progreso desde las comunidades locales.

Por eso, cuando se hace referencia a las implicaciones sociales de los ODS “es preciso atender a los cambios profundos que surgen para alcanzar la igualdad de género, erradicar los actos de odio y discriminatorios, fomentar la paz sobre todo en países en vías de desarrollo donde las inequidades sociales se evidencian con mayor severidad” (Acciona, 2020). De ahí, que las transformaciones sociales no sólo se realizan atendiendo al comportamiento de las personas sino al compromiso de los estados por garantizar las condiciones mínimas en sus normas y planes de Gobierno en función de permitir el goce de los derechos protegidos en el marco de los derechos humanos básicos, como la salud, la vivienda, la educación, la justicia social, la libertad, la alimentación, la seguridad, el trabajo y otras áreas donde se puede lograr el bienestar y una mejor calidad de vida.

En relación a la implicación ambiental, resulta ser uno de los más decisivos en las acciones del actor, porque las debilidades y los problemas que se han derivado de las prácticas agresivas del hombre con el medio ambiente no se detienen; en ese contexto, se exigen acciones concretas y de mayor impacto entendiendo que las consecuencias que tienen para el planeta son de escala catastrófica si no se toman los correctivos que durante décadas han sido previstos pero sin obtener la atención necesaria para contrarrestar los efectos que sobrelleva la humanidad hoy en día.

Cuando se habla de sostenibilidad se entiende que se trata de la defensa de la naturaleza a partir de la concepción de que esta no es una fuente inagotable de recursos, sino que exige el cuidado, protección y uso racional de los mismos, porque no se trata solo de la extinción de los recursos, sino también de su transformación, y alteren el ciclo natural de la vida y la existencia de todos los seres vivos.

En consecuencia, la implementación de estos objetivos implica el cuidado del ambiente la reorientación de la inversión a energías renovables y la biodiversidad, con la

apuesta por una movilidad sostenible. De acuerdo a los especialistas, tal es la implicación ambiental de los ODS que Lenzema (2018) considera que, de no cumplirse con las metas establecidas no podrán cumplirse los demás objetivos pues no puede existir sostenibilidad social sin primero alcanzar la sostenibilidad ambiental. (Lenzema, 2018)

En relación a las implicaciones económicas, la Agenda 2030 representa un papel fundamental en el centro del pensamiento económico a nivel mundial. En este contexto, a partir del ODS número 8 se promueve el crecimiento económico sostenible, sostenido, e incluso enmarcados en el derecho fundamental al trabajo de forma decente y para todos que no sólo exige de la participación de los estados como garantes de las condiciones necesarias para alcanzar esta meta, sino que adquiere a partir de este planteamiento, un protagonismo importante la participación del sector privado como agentes de cambio y actores de apoyo para las diferentes iniciativas del desarrollo sostenible donde las innovaciones y las alianzas permitan aprovechar los diferentes recursos.

En este particular, las implicaciones económicas de los ODS exigen la atención directa a otros objetivos como la educación (ODS 4), la igualdad (ODS 5) para estimular la economía en respeto del medio ambiente sino fomentar el trabajo para disminuir la pobreza (ODS 1), aumentar el bienestar y la calidad de vida (ODS 3) en virtud de crear mejores oportunidades para todos (Deloitte, 2017).

Para ello, se deben enfrentar los desafíos no sólo de la digitalización que avanza de manera acelerada e incide en el mercado laboral creando nuevas barreras para la reducción de brechas e inequidades, sino que además persisten problemas como el trabajo forzoso y un gran número de grupos vulnerables que no encuentran trabajo para mejorar la calidad de vida.

1.1.3 **Limitaciones de la implementación de los ODS.**

Más allá de que la intención de la Agenda 2030 por medio de los Objetivos de Desarrollo Sostenible “proponen combatir contra la pobreza extrema, fundamentalmente del desarrollo sostenible se equilibran tres dimensiones como son la ambiental, la económica y social, ofreciendo una importante hoja de ruta para articular la formulación de normas mundiales (Gomez, 2017), queda claro que estas advierten una secuencia de restricciones que influyen en la eficacia de los mismos y el cumplimiento de todos ellos.

En este sentido, entre las limitaciones técnicas que se han identificado en estos objetivos es preciso destacar la inequidad que prevalece en la ejecución de estas acciones y que amplían la brecha entre los países desarrollados y aquellos en vías de desarrollo que imposibilita a estos últimos, alcanzar una comprensión multidimensional del desarrollo porque, según Gómez, (2017) estos países carecen de los recursos que permitan aplicar técnicas y métricas precisas que permitan verificar y estandarizar los datos que permitan la aplicación efectiva de estrategias de desarrollo.

Los datos e indicadores que limitan las acciones de la Agenda 2030 han dado lugar a una serie de problemas relacionados, como, “la calidad de esos datos, la disponibilidad de datos, las lagunas en datos relevantes y las diferencias de datos existentes entre las fuentes nacionales e internacionales” (Gomèz, 2017, pág. 12)

1.2 **Análisis de objetivos de desarrollo sostenible nro. 8 – 10**

Un conjunto de 17 propósitos sociales, económicos y medioambientales forman parte de los objetivos de desarrollo, en los 193 países alcanzaron lograr alcanzar para mejorar las condiciones de vida en el mundo.

Es preciso entender que debe estar para todos los enfoques con el que se atiende el estudio de los derechos de desarrollo, debe estar basado en los derechos humanos en virtud de ofrecer soluciones para afrontar y corregir las desigualdades y prácticas discriminatorias que prevalecen en el mundo y limitan el goce de este derecho para millones de personas donde las relaciones de poder injustas resultan ser causa central de la inequidad que prevalecen, por lo que llegarían a ser un compromiso universal.

Haciendo relación con la sentencia estudiada siendo la base principal el derecho laboral o al trabajo, a su vez teniendo como respaldo el ODS 8, sirve para concientizar y fomentar la aplicación de sus metas como son:

- “Promover el trabajo decente para todos y el empleo pleno y productivo con el fin de un crecimiento económico inclusivo en especial y con mayor énfasis en mujeres en estado de gravidez
- Fomentar un trabajo libremente elegido en un entorno laboral inclusivo, abierto y accesible.
- Adquirir medidas eficientes para suprimir el trabajo obligatorio, terminar las formas de esclavitud y asegurar la eliminación del trabajo infantil.
- “El ejercicio al derecho del trabajador sin discriminación especialmente a las mujeres embarazadas y en período de lactancia” (desarrollo., 2017)

Para organización internacional de trabajo, el objetivo 8 incluye las siguientes prioridades:

- *La desigualdad salarial por razón de sexo.*
- *La protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro.*
- *El desempleo.*

Aunque los objetivos son globales, cada país establecerá sus propios objetivos nacionales. El resultado dependerá primero de las medidas que se tomen a nivel nacional, obedeciendo principalmente a la voluntad del gobierno de priorizar metas, metas y políticas de ajuste, así como a las estrategias nacionales efectivas e integrales que se formulen para alcanzar las metas. 8 Debe ir acompañado de herramientas de diagnóstico, indicadores confiables y nuevos conceptos de compensaciones y sinergias entre diferentes áreas de políticas.

El objetivo 10 como finalidad la desigualdades, erradicarla desde puntos como la salud hasta la economía, la seguridad hasta la protección social, debido a que la circunstancia de las mujeres se ha agravado sencillamente como resultado de su sexo, y en el caso de la mujer embarazada por ser considerado como grupo vulnerable más allá que el estado garantiza el derecho a la no discriminación por su embarazo en el espacio laboral, educativo y social, ya que aborda las siguientes metas:

- “La desigualdad limita el crecimiento económico y margina a las personas y erosiona la confianza en las instituciones.
- La existencia de desigualdades obliga a los estados a actuar para cerrar las brechas existentes, dando paso a la idea de igualdad que permite una intervención inmediata.
- Resolver el problema de la desigualdad requiere un tratamiento diferente de los grupos desfavorecidos.
- “El sector privado puede promover diversas iniciativas para reducir la desigualdad, como iniciativas de apoyo a la igualdad de género, capacitación para diferentes grupos y crédito productiva. (Caribe, ODS 10: Reducir la desigualdad en los países y entre ellos en América Latina y el Caribe, 2019)

En el ambiente privado se presenta la oportunidad de promover diferentes ideas para reducir las desigualdades, como las capacitaciones a diferentes grupos, las ideas en favor de la igualdad de género y los créditos productivos.

Cumplimiento de los ODS en escenarios locales, nacionales e internacionales.

En el contexto internacional existen diferentes organizaciones que han contribuido directamente con la planificación, supervisión, seguimiento de las estrategias y recomendaciones que se realizan para llegar a las metas de los ODS en la agenda del 2030.

Promueven acciones concretas y fomentan la participación de otros actores en escenarios internacionales en virtud de mantener la colaboración y la cooperación que permita avanzar hacia el cumplimiento total de dichas metas.

Derecho al trabajo.

El derecho al trabajo se define como *“la ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena”*. (Palomeque Manuel Carlos & Alvarez , 2020, pág. 42) en esta concepción es preciso incluir a la desigualdad social, ya que tienen mucha relación debido a múltiples problemas que ocurrieron en un momento específico debido al abuso, explotación laboral, conflictos contractuales, falta de pago, entre otros, aspectos que a través del tiempo y luego de incansables luchas han encontrado en el Derecho la regulación jurídica necesaria en defensa de los intereses de los sujetos de la relación laboral. (Irureta Uriarte, 2014)

Con la promulgación de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de 1966, la ley ha experimentado un cambio cualitativo en el derecho internacional: se ha incluido un conjunto de derechos laborales en la lista de opciones de derechos humanos. Explicando por qué los derechos laborales han sido parte de la integración de los derechos humanos en el derecho internacional desde el principio. La Constitución de la OIT (1919), la redacción del primer lote de normas, convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, el establecimiento de procedimientos de control de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944) tuvieron una gran influencia en la redacción de la Declaración Universal (Canessa, 2009).

Este grupo de derechos laborales seleccionados es: “la libertad de trabajo, prohibición de la servidumbre y esclavitud, prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, derecho al trabajo, protección contra el desempleo, protección contra el despido, prohibición de la discriminación en

la ocupación y en el empleo, salario igual por trabajo igual, prohibición de la discriminación a personas con responsabilidades familiares, seguridad e higiene, el derecho a trabajar en condiciones justas y satisfactorias, horas de trabajo máximas, el descanso remunerado en el feriado, descanso semanal remunerado, el descanso semanal remunerado, vacaciones periódicas pagadas entre otros” (Canessa, 2009).

De manera similar, la Convención sobre Discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958 también es importante porque: a) Además del tratamiento parcial de temas específicos y especiales, es el primer instrumento para prohibir la discriminación universal en el mundo del trabajo a nivel internacional, y precede al adoptado por Naciones Unidas; b) No solo se refiere a las condiciones de trabajo, la discriminación laboral y las formas de obtener formación profesional, incluidos los trabajadores subordinados y los autónomos; c) si bien partió del concepto de igualdad en el concepto de igualdad de trato y oportunidades, sentó las bases para superarlo y abrió la puerta a los países para formular medidas de acción positiva; d) Foco en la discriminación indirecta; e)

Si bien ha establecido una lista de razones clásicas para combatir la discriminación (raza, color, género, religión, opinión política, nacionalidad u origen social), invita a los legisladores nacionales a agregar otras razones (Montoya, 2019).

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es uno de los cuatro principios y derechos básicos contenidos en la "Declaración de Derechos y Principios Fundamentales del Trabajo y el Trabajo de Seguimiento" de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo. Es aplicable a la general y a todos los miembros. incluso si la Organización Internacional del Trabajo aún no ha ratificado los convenios pertinentes, también deben cumplir. En el contexto de la globalización, la eliminación de la discriminación es particularmente importante. Ha sido durante mucho tiempo parte del concepto de trabajo decente y ahora se ha convertido en uno de los objetivos del desarrollo sostenible.

Asimismo, según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966, teniendo en cuenta los principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo se basan en el reconocimiento de la dignidad y dignidad inherentes a todos los miembros de la familia humana. Sus derechos iguales e inalienables, y la obligación del Estado de promover el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y las libertades, estipulan:

Art 6.- "1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho" (Humanos, 2018), de la misma manera en el *Art 7 manifiesta "Los Estados Partes en esta Convención reconocen que toda persona tiene derecho a condiciones de trabajo justas y satisfactorias y, en particular, se aseguran de que:*

- a) Al menos remuneración para todos los trabajadores:
 - i) Proporcionar salarios justos e iguales por un trabajo de igual valor, sin diferencia alguna; en particular, es necesario asegurar que las condiciones laborales de las mujeres no sean inferiores a las de los hombres, e igual salario por trabajo igual;
 - ii) Brindarles a ellos y a sus familias condiciones de vida dignas de acuerdo con las disposiciones de esta Convención;
- b) Seguridad e higiene en el trabajo;
- c) En el ámbito de su trabajo, todas las personas tienen igualdad de oportunidades para ascender a un nivel superior que les corresponda, independientemente de factores como el tiempo de servicio y la capacidad;
- d) Descansar, disfrutar del tiempo libre, limitar razonablemente la jornada laboral y las vacaciones pagadas regulares y pagar los días festivos " (Humanos, 2018).

El Ecuador a través de su carta constitucional menciona que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social: "*El trabajo es un derecho y un deber social*, al mismo tiempo reconoce

que es un derecho económico porque representa la base para que un individuo goce de ingresos que permitan no sólo cubrir sus necesidades básicas como vivienda, comida, salud, sino que sea la fuente para alcanzar su realización personal y proyectos de vida” (ECUADOR, Derecho al Trabajo, 2008).

Al ser un derecho, el estado debe ser garante del trabajador para brindar el apoyo necesario para el pleno goce y respeto de su dignidad, retribuciones justas y desempeño de un trabajo saludable que favorezca sus proyectos, realización y bienestar. Asimismo, como deber, los trabajadores deben observar determinadas normas que propicien una sana convivencia y relaciones laborales.

La Constitución de la República (2008) en el artículo 325 señala “sus diferentes modalidades de trabajo que se reconozca bien sea su relación de independiente o dependiente, por lo tanto el Estado debe ser garante de este derecho” (ECUADOR, ART325, 2008) que está sustentado en los siguientes principios enunciados en el texto constitucional en el “Art 326”, la constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que:

- “El estado impulsara el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo”.
- “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.
- “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.
- “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”.
- “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

- “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”.
- “Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores”.
- “El estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección”.
- “Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización”.
- “Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos”.
- “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.
- “Los conflictos colectivos del trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales”.
- “Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley”.
- “Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley”.
- “Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburifera, procesamiento, transporte y distribución de

combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de los dichos servicios”.

- “En las instituciones de Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación la mayoría de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo” (ECUADOR, ART 326, 2008)

Todos estos principios están encaminados a mantener correctas relaciones laborales que sean beneficiosas para todas las partes, para que la empresa cuente con recursos de alta calidad y los trabajadores cuenten con el capital necesario para asegurar una vida digna.

En este orden de ideas, el trabajo facilita el goce del bienestar en la medida que no sólo facilita el ingreso capital de las respectivas retribuciones por el trabajo llevado a cabo, sino que ayuda relevantemente con la ejecución personal al demostrar sus competencias, entendimientos y capacidades obtenidos en ocupaciones que le satisfagan, esto influye en el nivel de confort de la persona.

De todas formas, tener un trabajo facilita a la población aumentar sus relaciones entre personas que benefician su convivencia popular, permite la posibilidad de disfrutar de soberanía, independencia y libertades que además son derechos constitucionales, al tiempo que puede vivir dignamente y disfrutar de espacios de esparcimiento que contribuyen relevantemente con el equilibrio mental y físico de una persona. Esta consideración responde a la relevancia que tiene el trabajo en el avance de la vida de la gente, tal es así que se considera como parte de las condiciones culturales, socioeconómicas y medioambientales de los determinantes sociales de la salud reconocidos por organizaciones de todo el mundo como la OMS por la elevada incidencia que tienen las condiciones laborales o el estrés laboral sobre la salud de la gente y el peligro que representan.

En este contexto hay que considerar un tema de importante interés como es el aumento y concentración en ocupaciones de las mujeres trabajadoras. Mientras las mujeres se integran al mercado de trabajo, tienen que atenderse las ocasiones que emergen en estos niveles más que nada en países en vías de avance donde culturalmente hay un entramado de conceptos y tradiciones que se unen a las reglas púnicas fallidas en el reconocimiento de los recientes permisos de género y un cuadro normativo que atienda a las pretensiones de la mujer trabajadora el cual se prueba en la jurisprudencia nacional con los altos índices de casos procesados por abusos, maltratos, peligros e injusticia protagonizada hacia la mujer trabajadora, como es la situación de las sentencias analizadas que permitieron el paso al fallo de triple reiteración, tratándose de vulnerar lo dispuesto en el (Art 153) sección primera que estipula *“no se dará por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de una mujer trabajadora...”*; y, el tercer inciso del art 154 ibidem, que dice *“en caso de despido o desahucio a que tiene relación el inciso previo, el inspector de trabajo ordenara al empleador realizar los pagos una indemnización semejante al valor de un año de remuneración de la trabajadora, sin perjuicio de los otros derechos que le asisten”* (Art 153).

Textos legales correctamente aplicados por los jueces, garantizando a su vez las metas propuestas en el adjetivo de desarrollo 8 y 10 aplicados en nuestro país.

Cuando se aborda la materia laboral se refiere a un grupo de derechos y obligaciones que procede de la relación jefe y trabajador de esta forma como que es un derecho dirigido hacia el empleado, por lo cual genera beneficios y determina potestades por parte del patrón, su finalidad es asegurar al trabajador provocando una justicia popular. Desde esta manera se sabe que hay una profunda relación entre el derecho laboral y los objetivos de Avance Sostenible que conforman una referencia en las líneas de acción que se tienen que continuar desde los niveles locales para contribuir con los esfuerzos de avance global.

1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados sobre el objetivo de desarrollo sostenible nro. 8-10

Los objetivos de desarrollo sostenible son parte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, estos buscan, por medio de las metas ahí fijadas, que se cumplan con los diferentes objetivos plasmados. Los objetivos de desarrollo sostenible fueron adoptados por los Estados miembros en el año 2015 y las metas ahí plasmadas deberán ser cumplidas o ejecutadas en el lapso de 15 años, entonces, se espera que las metas plasmadas en cada uno de los objetivos de desarrollo sostenible se cumplan hasta el año 2030.

Existen diecisiete objetivos de desarrollo sostenible de aquellos, en el presente documento, tomaremos dos objetivos de desarrollo sostenible, únicamente, estos son el objetivo de desarrollo sostenible número ocho y el número diez que se refieren a “Trabajo decente y crecimiento económico” y a la “Reducción de las desigualdades”, respectivamente. Por tanto, los derechos que analizará este documento son el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad.

La doctrina es amplia al definir el término “Trabajo”, pues el mismo puede ser definido desde el punto de vista histórico, desde la perspectiva de la Real Academia de la lengua y desde la perspectiva normativa. En este texto realizaremos un análisis de la definición de la palabra Trabajo tanto desde la óptica de la RAE cuanto de la óptica del ordenamiento jurídico y normativo.

La RAE, a la palabra Trabajo, otorga doce definiciones distintas (ASALE, 2016) de las que tomaremos la primera definición, es decir “Acción y efecto de trabajar”. El ordenamiento jurídico ecuatoriano nos da una definición de trabajo mucho más amplia, al definir en la Constitución de la República lo siguiente: Art.33 “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (ECUADOR, ART 33, 2008).

“El trabajo también se considera la condición básica de toda la vida humana. Y hasta cierto punto, hay que decir que el trabajo crea a las personas por sí mismas ” (Engels, 2000).

Esto es mencionado por tan ilustre personaje debido a que es con el trabajo que dentro del proceso de hominización se fueron afianzando y desarrollando las capacidades que nos permitieron sobrevivir y poder adaptarnos al medio.

La doctrina nos ilustra respecto del trabajo y la igualdad, el trabajo ha tenido una evolución paralela a la de la humanidad, es por eso que brevemente enunciaremos su proceso histórico, recordemos que, la comunidad primitiva funcionaba mediante la organización del trabajo, asignando trabajos según el sexo, es así que las mujeres y los hombres ya sabían a priori las tareas que les iba a ser encargadas es por eso que la educación no era obligatoria y se aprendía únicamente acerca de las actividades que se desarrollarían en su adolescencia y adultez, en esta etapa histórica no se evidencia entonces la igualdad enmarcada en el objetivo de desarrollo sostenible número diez. Posterior a eso; en la antigua Grecia, la esclavitud era considerada como una condición jurídica y social de quienes ni siquiera eran consideradas personas, mucho menos ciudadanos, y esta condición era socialmente aceptada, las actividades que realizaban los esclavos (ASALE, 2016) encajan en lo que se denomina trabajos forzosos, sin recibir a cambio remuneración alguna, en esta segunda etapa histórica se evidencia la existencia de “trabajo” considerando únicamente como tal al esfuerzo de una persona para la realización de un objetivo pero no se puede hablar de un trabajo decente como lo plantea el objetivo de desarrollo sostenible número ocho y mucho menos podemos hablar de una relación existente con el objetivo de desarrollo sostenible número diez pues no existe en la esclavitud ápice de igualdad, sino todo lo contrario pues la misma surge por la marcada existencia de desigualdad social. Después de eso la continua dependencia del trabajo de la tierra, la industria, las fábricas o la tecnología, determina la dependencia del trabajador del propietario de los medios de producción.

El trabajo entonces, no es una mercancía, se trata de una actividad productiva de gran valor social. Es el trabajo el que, encargado de generar un vínculo entre el hombre y la sociedad, es de utilidad en favor de la sociedad, por lo tanto, el trabajo puede ser concebido como un servicio social.

“Entendiendo que el trabajador no es una máquina, una computadora o un robot; es una persona, respetando así la dignidad de la persona. La razón por la que esa persona es valiosa no es porque trabaja, sino porque es una persona: la dignidad del trabajo humano no radica en lo que él produce, el lustre externo de las cosas que son hechas por una sola persona” (Grisolia, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 1999). A partir del contenido anterior podemos inferir la relación con el ODS 8 porque no solo está relacionado con la obtención de un trabajo, sino también con la importancia del trabajo decente, que genere un empleo productivo, con oportunidades de desarrollo y en donde se cumpla con los beneficios que les son propios a los trabajadores.

Elementos de la relación laboral o relación del trabajo.

A partir de la definición misma de trabajo, se exhiben los elementos del trabajo o más bien, entendidos en la normativa como elementos de la relación laboral, entendiendo que la relación laboral puede ser mediante un contrato individual de trabajo o un contrato colectivo de trabajo. En un contrato individual de trabajo, que es el que comúnmente se aplica en las relaciones laborales encontramos los siguientes elementos:

- Acuerdo de voluntades. - Esto se debe a que la relación laboral se inicia voluntariamente y es un acuerdo entre el trabajador y el empleador que beneficia a ambas partes en la relación laboral. Prestación de servicios lícitos y personales. - Este no es solo uno de los elementos de la relación laboral, sino también el objeto de la relación laboral, pues los trabajadores acuerdan realizar determinados trabajos siempre que sea legal a cambio de una remuneración
- Prestación de servicios lícitos y personales. - Este no es solo uno de los elementos de la relación laboral, sino también el objeto de la relación laboral, pues los trabajadores acuerdan realizar determinados trabajos siempre que sea legal a cambio de una remuneración (Finder, 2018).

- Relación de dependencia. - Respecto de la dependencia, De la Cueva (1979) menciona que en la relación de dependencia, esto se debe a que la relación laboral se inicia de forma voluntaria y es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, que beneficia a ambas partes en la relación laboral. Este elemento no es más que la situación de subordinación que tiene el trabajador en relación al empleador.
- La remuneración.- La retribución es otro pilar de las relaciones laborales, pues la retribución a los trabajadores para completar su labor es obligación del empleador de indemnizar a los trabajadores con la retribución que los trabajadores deben percibir para que puedan satisfacer al menos sus necesidades básicas. Esta retribución incluye la consideración de ordinarios dinero y extras, como el decimotercer y decimocuarto salario, facturas de servicios públicos. (Cueva, 1979)

Es innegable la relación existente entre el trabajo y el hombre, incluso desde el punto de vista religioso (religión judeocristiana) en donde podemos ver el trabajo que se relata en la biblia, en génesis, que menciona a un Dios que creó el mundo en siete días, la biblia relata este episodio en donde se le ubica a su Dios como un dios trabajador, cuyo trabajo era el de crear el mundo que conocemos, así también se relata que este Dios trabajador creó, como parte de su trabajo a un hombre, que recibió el nombre de Adán y que fue el encargado de administrar el trabajo realizado por Dios, hasta este punto, desde el imaginativo religioso, al ser el trabajo una tarea realizada por un dios considerado, bueno, poderoso, omnipotente se consideró al trabajo como una actividad buena y positiva. En el mismo texto bíblico posteriormente se relata que tras cometer el pecado inicial, Dios expulsó a un hombre del cielo y lo condenó por usar el sudor de su frente para ganarse el pan, lo que luego fue considerado por algunos creyentes como un castigo. Con base en el contenido recién esbozado, la iglesia desarrolló el concepto de trabajo en la doctrina social de la Iglesia Católica mediante el análisis de los siguientes documentos:

Carta encíclica Rerum novarum (1891)

Esta carta encíclica, cuya traducción es “Sobre la cuestión obrera” fue redactada por León XIII buscaba proteger a los trabajadores de la explotación extrema, que trata a las personas como una herramienta más para los dueños de los medios de producción. La encíclica reconoció la explotación de los trabajadores desde la Revolución Industrial y también reconoció que fueron privados del derecho de asociación. (León XIII) también mencionó “[...] la razón por la cual las personas que se dedican a un comercio rentable proporcionan empleo. El objetivo principal que buscan los trabajadores es comprar algunas cosas para sí mismos y poseer algunas cosas por sí mismos. Por lo tanto, si presta su poder o habilidades para los demás, hará esto: para obtener lo necesario para la comida y la ropa [...]” (XIII, 1981, pág. 2). Reconociendo que en la época los obreros únicamente prestaban sus fuerzas o su habilidad con la finalidad de tener para si un sustento que por lo menos le permita acceder a comida y vestido, en la encíclica en esta primera parte no se evidencia rastro alguno de igualdad, sino todo lo contrario, maltrato, explotación y discriminación.

Al tratarse de una encíclica es de entender el aporte religioso que realiza el pontífice al enunciar “Si uno presta atención a la naturaleza y a la filosofía cristiana, el trabajo remunerado no es una vergüenza para la humanidad, sino un gran honor, porque brindan una oportunidad honesta de ganarse la vida. Lo verdaderamente vergonzoso e inhumano es tratar a las personas como beneficios. Abuso, sin estimar cuánto les pueden dar sus nervios y músculos” (LEÓN, 1981, pág. 8). Respecto de esto destacamos el hecho de que se refiera al trabajo como una actividad de mucha honra, esto lo relacionamos con el objetivo de desarrollo sostenible número ocho que se refiere al trabajo decente, cuyo bien es procurar el bienestar de las personas trabajadoras, también es de destacar la crítica que realiza a los capitalistas, dueños de las industrias y de los medios de producción indicando que lo vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres, refiriéndose a los trabajadores, como si no se tratase de seres humanos sino más bien de objetos.

Ante este malestar, en esta encíclica se solicita que se realicen ciertos cambios que favorezcan a los derechos de los obreros.

- a) *Que no se prolonguen más de las horas que permitan las fuerzas*" (LEÓN, 1981, pág. 16);
- b) El respeto por el descanso, que según la doctrina cristiana no es una holganza u ociosidad, sino una necesidad humana pues *"aparta al hombre de los trabajos y de los problemas de la vida diaria, para atraerlo al pensamiento de las cosas celestiales y a rendir a la suprema divinidad el culto justo y debido"* (LEÓN, 1981, pág. 16);
- c) Un salario digno y suficientemente amplio para sustentar al obrero y a su familia; etc.

Laborem exercens (Acerca del trabajo humano)

Esta segunda encíclica fue elaborada por Juan Pablo II en 1981, en esta encíclica se expresa el principio de la prioridad del trabajo frente al capital, además se expresa al trabajo desde un punto de vista bilateral, diferenciando el trabajo desde la perspectiva objetiva y la perspectiva subjetiva. El punto de vista objetivo del trabajo se refiere al mismo como la fuerza que es capaz de transformar algo y al producto que se obtiene de este trabajo como los bienes o instrumentos, mientras que, desde la perspectiva subjetiva, en esta encíclica se considera como entre rector a la persona, pues considera que el trabajo solo puede ser realizado por el hombre y es el trabajo el que ayuda a buscar la perfección en el hombre.

En este sentido, se generó una rivalidad entre el trabajo (Según la concepción de la iglesia) y el capital, esta rivalidad permaneció hasta que en esta encíclica se adopta lo mencionado por Marx *"Resultado*

"Máquinas, fábricas, laboratorios y computadoras. Por lo tanto, todo lo que sirve al trabajo, todo lo que se constituye en el estado actual del arte, y sus herramientas cada vez más sofisticadas son el resultado del trabajo. Esta enorme y poderosa herramienta es un conjunto de Los medios de producción, en cierto sentido, se considera sinónimo de capital. Nace del trabajo y tiene signos de trabajo humano. [.....] El capital opuesto entre trabajo y trabajo no se origina

en la estructura del proceso de producción en sí., Ni siquiera tiene su origen en la estructura de los procesos económicos generales [...]

Cualquiera que se dedique a cualquier obra, sea relativamente primitiva o ultramoderna, puede fácilmente darse cuenta de que a través de su obra, ha entrado en un doble legado, es decir, el legado que se le ha dado a todos. Los recursos naturales y los recursos que pertenecen a otras personas se han elaborado a partir de estos recursos anteriormente, y primero se desarrolla la tecnología, es decir, se forma un conjunto de instrumentos de trabajo, que cada vez es más perfecto. [...]” (Juan Pablo II, 1981, págs. 18-20), vemos entonces que Juan Pablo II en esta encíclica da por terminada la rivalidad existente entre el trabajo y el capital sino más bien lo coloca como términos estrechamente relacionados considerando a la persona como merecedora de un doble patrimonio, El primero está compuesto por recursos naturales, el segundo está compuesto por trabajo que el hombre realiza después de industrializar los recursos que le brinda la naturaleza.

En la parte cuarta de esta encíclica, el papa Juan Pablo II se refiere a los derechos que deben tener las personas trabajadoras, sin distinción alguna entre el trabajo bajo dependencia o el trabajo independiente, reafirma también el derecho a sindicalizarse, a la seguridad social, al salario digno, etc.,

En este pequeño análisis respecto del trabajo desde la doctrina de la iglesia católica se evidencia una evolución en cuanto a los derechos de los obreros o trabajadores, en donde en un inicio no se tiene respeto alguno hacia la clase obrera, limitándole sus derechos y garantías, cosificándolos de tal manera que eran únicamente considerados herramientas necesarias para la producción, en esa etapa histórica relatada no existe conciencia siquiera de lo que es la igualdad, ni como principio, mucho menos como un derecho humano actualmente exigible en los diferentes ordenamientos jurídicos de los estados.

Debido a la gran influencia social, política y económica que la iglesia siempre ha tenido, se realizaron las dos encíclicas (Rivas, 2009) que se detallaron anteriormente, en la primera se

evidencia la importancia misma del trabajo, se menciona además la existencia del trabajo digno, refiriéndose a que el trabajo dignifica las personas y en esta primera encíclica se establecen ciertos derechos que deben tener los obreros para no ser explotados.

Es después de 90 años aproximadamente, que un segundo pontífice realiza una encíclica a favor de los trabajadores, reconociendo el valor que tienen las actividades que ellos realizan. En esta segunda encíclica, el sumo pontífice descarta el antagonismo que históricamente han tenido el trabajo y el capital debido a las múltiples explotaciones que sufrían los trabajadores por parte de los dueños de los medios de producción cuyo interés no era otro que la generación de capital.

Los Estados son los encargados de la regulación normativa que rige dentro de su circunscripción territorial, es por eso que es competencia de ellos el definir los mecanismos para evitar, reducir y/o eliminar todo rastro de desigualdad entre símiles.

El Estado “garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008) debido a esta definición que nos trae la Constitución de la república podemos evidenciar la relación que tiene este articulado con el objetivo de desarrollo sostenible número ocho pues el mismo se relaciona con el trabajo decente y crecimiento económico. Como se pudo evidenciar la constitución ecuatoriana menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía, relacionándose con el crecimiento económico que nos menciona el objetivo de desarrollo sostenible número ocho. El octavo Objetivo de desarrollo sostenible menciona al trabajo, pero le otorga un adjetivo calificativo como lo es la palabra “decente” la definición, entonces, se torna un tanto compleja por la subjetividad que trae consigo el significado mismo de trabajo decente, para evitar ambigüedades, Entenderemos el trabajo decente explicado por la Organización Internacional del Trabajo, es decir, “el trabajo decente combina los deseos de las personas en el trabajo y la vida. Significa la oportunidad de obtener

un trabajo productivo que genere ingresos justos, una sensación de seguridad en el lugar de trabajo y familia La protección social, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, la libertad de las personas para expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones afectan sus vidas y brindan igualdad de oportunidades y trato a todas las personas, mujeres y hombres ” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.) Con esta definición encontramos también relación al objetivo de desarrollo sostenible número diez que se refiere a la reducción de desigualdades, encontramos entonces que el trabajo decente, en cuanto a las definiciones del mismo nos da ya, luces de la relación que tiene con los objetivos de desarrollo sostenible.

La doctrina nos ilustra respecto del trabajo y la igualdad, el trabajo ha tenido una evolución paralela a la de la humanidad, es por eso que brevemente enunciaremos su proceso histórico, recordemos que en la comunidad primitiva funcionaba mediante la organización del trabajo, asignando trabajos según el sexo, es así que las mujeres y los hombres ya sabían a priori las tareas que les iba a ser encargadas es por eso que la educación no era obligatoria y se aprendía únicamente acerca de las actividades que se desarrollarían en su adolescencia y adultez, en esta etapa histórica no se evidencia entonces la igualdad enmarcada en el objetivo de desarrollo sostenible número diez, posterior a eso; en la antigua Grecia, la esclavitud era considerada como una condición jurídica y social de quienes ni siquiera eran consideradas personas, mucho menos ciudadanos, y esta condición era socialmente aceptada, las actividades que realizaban los esclavos (ASALE, 2016) encajan en lo que se denomina trabajos forzosos, sin recibir a cambio remuneración alguna, en esta segunda etapa histórica se evidencia la existencia de “trabajo” considerando únicamente como tal al esfuerzo de una persona para la realización de un objetivo pero no se puede hablar de un trabajo decente como lo plantea el objetivo de desarrollo sostenible número ocho y mucho menos podemos hablar de una relación existente con el objetivo de desarrollo sostenible número diez pues no existe en la esclavitud ápice de igualdad, sino todo lo contrario pues la misma surge por la marcada existencia de desigualdad social. Después de eso

la continua dependencia del trabajo de la tierra, la industria, las fábricas o la tecnología, Determina la dependencia del trabajador del propietario de los medios de producción.

El trabajo entonces, No es una mercancía porque apareció en la esclavitud. Se trata de una actividad productiva de gran valor social. Es el trabajo el que encargado de generar un vínculo entre el hombre y la sociedad, es mediante el trabajo que las personas encuentran la utilidad que este produce en favor de la sociedad, por lo tanto el trabajo puede ser concebido como un servicio social.

“Entendiendo que el trabajador no es una máquina, una computadora o un robot: es una persona, respetando así la dignidad de la persona. La razón por la que esa persona es valiosa no es porque trabaja, sino porque es una persona : la dignidad del trabajo humano no radica en lo que él produce, el lustre externo de las cosas que son hechas por una sola persona”. (Grisolia, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 1999). A partir del contenido anterior podemos inferir la relación con el ODS 8 Porque no solo está relacionado con la obtención de un trabajo, sino también con la importancia del trabajo decente, que es típico de la gente corriente.

Como se ha analizado ya, el trabajo ha evolucionado a la par del desarrollo de la humanidad pero para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible número ocho que se refiere al trabajo decente y crecimiento económico y con el objetivo de desarrollo sostenible diez que se refiere a la igualdad, se evidencia que históricamente el trabajo no ha ido de la mano con la igualdad, esto se debe a la asignación de tareas que se imponen en razón del sexo o género y que actualmente, aunque esta suerte de “clasificación” ha disminuido, se mantiene en varios lugares.

El derecho del trabajo es tuitivo pues al no existir una situación igualitaria entre las partes dentro de una relación laboral, es necesario que el Estado intervenga de una manera proteccionista a favor de la parte más débil, que resulta ser el trabajador, esto debido a que los trabajadores únicamente cuentan con su fuerza de trabajo mientras que los empleadores cuentan

con los medios de producción y el capital. Esto se debe a que los trabajadores solo tienen mano de obra, mientras que los empleadores poseen los medios de producción y el capital.

No es necesario ir tan lejos cuando se pretende hablar de las desigualdades, si recordamos que en el Ecuador republicano, en la primera constitución se establecían ciertos requisitos que se tenían que cumplir para que se consideren ciudadanos y por lo tanto sean sujetos de derechos, las mujeres históricamente estaba rezagadas de las actividades de producción económica pues el pensamiento social y cultural la condenaba a que las actividades que deberían realizar son las relacionadas al cuidado de la familia y del hogar. Con el pasar del tiempo y las luchas sociales que se han llevado a cabo, se buscó la reivindicación de los derechos de las mujeres, para que de esta manera las mujeres accedan a lugares de trabajo en condiciones igualitarias a las del género masculino, que por las actividades realizadas reciban una remuneración digna, equivalente al trabajo realizado, sin discriminación alguna.

El segundo objetivo de desarrollo sostenible es el número diez que está encaminado a la disminución de la desigualdad, por lo tanto al hablar de eso, de inmediato nos redirigimos al derecho a la igualdad, pero; ¿Qué se debe entender cómo igualdad?, para responder esta incógnita debemos retroceder siglos atrás pues el hablar de la igualdad no es nuevo, tanto es así que Hobbes, Locke y Rousseau ya realizaban reflexiones respecto de lo que se debe entender por igualdad; Hobbes creía que los hombres son iguales porque todos mueren; Locke creía que los hombres son iguales porque tienen las mismas facultades; Rousseau creía que la igualdad entre los hombres se medía respecto de sus capacidades y méritos, vemos entonces que el hablar de igualdad no resulta algo novedoso y tiene un aspecto en común, y es que en caso de no existir esta igualdad, se pretende lograr ser, por lo menos similares. Pero cuando se habla de derechos humanos, no se puede entender a la igualdad como la búsqueda de la similitud, sino que esta debe ser entendida de manera autónoma.

En términos generales, la igualdad es una acepción utilizada para medir la desigualdad jurídica de trato a las personas, Por tanto, la igualdad permite medir la desigualdad que existe en

un determinado territorio y frente a determinadas personas, no es entonces una ley propia de la naturaleza, más bien todo lo contrario porque en la naturaleza no existe igualdad sino características entre diversos seres que convierten a unos en dominantes y a otros en dominados, es por esto que se justifica la cadena alimenticia, por ejemplo, que existe en el reino animal.

Facio indica que “la gran innovación introducida por la doctrina de los derechos humanos es haber hecho del principio de igualdad una norma jurídica. Esto quiere decir que la igualdad no es un hecho, sino un valor establecido precisamente ante el reconocimiento de la diversidad humana” (Facio) entonces se concluye que la igualdad, en el campo de los derechos humanos no puede ser analizada desde la Ontología, sino más bien desde la deontología, el deber ser, no se busca una similitud entre todas las personas sino más bien el reconocimiento de las diferencias, de la diversidad existente y a partir del reconocimiento de esa diversidad, el respeto de sus derechos sin discriminación alguna.

El derecho a la igualdad, debe ser garantizado por parte de los Estados, el Ecuador no es la excepción y así lo hace mediante su ordenamiento jurídico y sus políticas públicas. El Ecuador, al ser parte de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) tiene la obligación de reconocer el derecho a la igualdad ante la ley de las mujeres y de los hombres como derecho humano por lo tanto goza de la protección que tiene los mismos, es decir que es universal, irrenunciable e indivisible (UNESCO, 2017).

La Organización de los Estados Americanos (OEA, 2009) realizó la “Declaración de principios para la igualdad” con la finalidad de establecer de manera más clara el alcance y la importancia que tiene el derecho humano a la igualdad para combatir contra la discriminación en todas sus formas. Estos principios están organizados en seis partes (DECLARACION DE PRINCIPIOS PARA LA IGUALDAD, 2008).

I PARTE Igualdad

Esta declaración define a la igualdad como "Todas las personas son iguales en dignidad, a ser tratados con respeto y el derecho a participar en cualquier campo de la vida civil, cultural, política y económica en igualdad de condiciones con los demás, todas las personas son iguales ante la ley y todas gozan de la misma protección y garantía ante la ley.

La parte relativamente nueva de la primera parte es que con respecto a la igualdad de trato, se menciona claramente que para reconocer la igualdad plena y efectiva, es necesario tratar de manera diferente según las diferentes situaciones, reconocer la igualdad humana y mejorar las capacidades humanas. Participación equitativa en la sociedad " (DECLARACION DE PRINCIPIOS PARA LA IGUALDAD, 2008). Esto fortalece el criterio que ya he realizado respecto de que el derecho a la igualdad no busca generar similitud en todas las personas sino más bien reconocer la diversidad en los seres humanos y garantizar el respeto a esa diversidad en igualdad ante la ley. Así como la necesidad de que por parte de los Estados se garantice el efectivo cumplimiento de este derecho humano mediante la generación de acciones afirmativas que aceleren el progreso hacia la igualdad.

Vinculado a la igualdad de trato esto supone el reconocimiento mismo de la valía de otra persona como una persona independiente, soberana, titular de los derechos humanos y por lo tanto merecedor de respeto, siéndole absurdo realizarle reproches por circunstancias que están fuera de su control, como por ejemplo la raza, el sexo, la clase social, su edad, las discapacidades o enfermedades que lo afligen mientras que la igualdad de oportunidades supone favorecer a quienes no han sido favorecidos por circunstancias ajenas a su voluntad, brindándole las mismas oportunidades sin discriminación alguna, por lo tanto, clasificamos a la Igualdad de la siguiente manera.

Igualdad formal. - Son las expresiones de la igualdad de trato, igualdad que se encuentra en la ley (referida a los legisladores); igualdad ante la ley (dirigidos a los órganos judiciales); igual aplicación de la ley (dirigida a la función judicial y ejecutiva); igualdad en el

contenido de la ley (es el reconocimiento de las desigualdades propias de la naturaleza) y que prohíbe toda forma de discriminación.

Igualdad sustancial o material. – Es el mandato mismo de no obstaculización al ejercicio de la igualdad como derecho humano, permitiendo que se garantice el mismo por parte de todos los entes competentes.

II PARTE No-discriminación

El derecho a la no discriminación nace del mismo derecho a la igualdad, pues el derecho a la igualdad requiere la erradicación total de la discriminación sea por la razón que fuere pues esto trae como consecuencias las desventajas sistémicas, perjudica la dignidad humana y afecta el disfrute de los derechos. Se prohíbe la discriminación directa, así como la indirecta.

El termino discriminación se encuentra definido en el Convenio 111 relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, así como se haya en dicho documento las siguientes definiciones

- 1. Discriminación.-** "En cualquier ámbito público o privado, cualquier distinción, exclusión, restricción o trato preferencial tiene por objeto o efecto cancelar o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales en igualdad de condiciones. Es aplicable a Instrumentos internacionales de los Estados ". La discriminación puede basarse en nacionalidad, edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, nivel socioeconómico, nivel educativo, estado migratorio, etc. Refugiados, repatriados, apátridas o desplazados internos, discapacidad, características genéticas, condiciones de salud mental o física, incluyendo contagiosas, infecciosas, incapacitadas mentalmente o cualquier otra.

2. **Discriminación indirecta.**- “Es un tipo de discriminación que se da en el ámbito público o privado, cuando una normativa, norma o práctica aparentemente neutral puede implicar que las personas pertenecientes a un determinado grupo se encuentren en particular desventaja o en desventaja, salvo que de acuerdo con las normas internacionales de derechos humanos. la ley, la estipulación, los estándares o las prácticas tienen objetivos o razones razonables y legítimas”.

3. **Discriminación múltiple o agravada** "Cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada en dos o más de las razones mencionadas en el artículo 1.1 y otras razones reconocidas en instrumentos internacionales, cuyo objetivo o efecto sea cancelar o restringir, reconocer, disfrutar o ejercer una o más de los derechos humanos y libertades fundamentales contenidos en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados contratantes en cualquier ámbito de la vida pública o privada ”.

PARTE III Alcance y Titular de los Derechos

El derecho humano a la igualdad abarca a todos los motivos y es inherente a todos los seres humanos, por la sola condición de ser seres humanos, incluso las personas jurídicas están en condición de ejercer el derecho a la protección en contra de la discriminación cuando algún miembro de la entidad se vea afectado por actos discriminatorios en cualquiera de sus formas.

PARTE IV Obligaciones

Los Estados tienen la responsabilidad de respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas que se encuentren en el territorio o estén sujetos a su jurisdicción, esto lo harán mediante la creación de normativa que garantice su efectivo cumplimiento, la derogación de la normativa que atente a este derecho humano, la implementación de programas, planes, proyectos que fortalezcan el derecho a la igualdad, la

participación de las personas en la creación de esta normativa en favor de la igualdad, así como implementación de programas en la educación que sensibilice a la sociedad con la importancia de la igualdad como un derecho humano.

PARTE V Aplicación

“Las personas que hayan sido víctimas de discriminación tienen derecho a reclamar la reparación proporcionada que corresponda evitando la victimización o revictimización” (Los efectos psicosociales de la revictimización, 2010).

PARTE VI Prohibiciones

La normativa que garantice el derecho humano a la igualdad no puede ser regresiva, lo que significa que una vez que existe un derecho adquirido, no se podrá generar nueva normativa que afecte ya los derechos adquiridos en favor de la igualdad que es un derecho, además, inderogable.

Como se ha esquematizado, estos principios buscan ampliar la aplicación del derecho a la igualdad, generando una visión clara de la magnitud y la importancia que tiene este derecho, tanto es así que actualmente se sigue considerando dentro de los Objetivos de desarrollo Sostenibles al igual que el derecho al trabajo que ya se analizó en líneas anteriores.

Para abordar aún más el análisis que se realiza a los dos objetivos de desarrollo sostenible me enmarcaré en la situación laboral de las mujeres, relacionando el derecho a la igualdad, con el derecho al trabajo desde el punto de vista doctrinal.

Situación laboral de las mujeres ecuatorianas

Antes de iniciar el análisis de la situación laboral de las mujeres ecuatorianas, es imprescindible tener clara la realidad existente en cuanto a cifras de población por cada sexo en el Ecuador, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) informa que al año 2017 hubo 8'470.420 mujeres y 8'306.557 hombres, existiendo una diferencia numérica de 163.863 mujeres, pero esta superioridad numérica, como la he mencionado, no influye en los derechos de las mujeres o en su búsqueda por la igualdad de derechos (Censos, 2021).

El concepto de derechos humanos de la mujer es producto de la modernidad, porque de nada sirve negar la influencia de la religión en el trato de género de la mujer. Por ello, la tradición judeocristiana cree que la mujer es una parte insustituible de la vida familiar, encargada de la educación de los niños. y cuidado familiar. Asimismo, es innegable que muchos interpretan que la creación de hombres y mujeres basada en el significado simbólico de las costillas de Adán significa que las mujeres son inferiores o sirvientes de los hombres. (Zerga, 2012), esto fue degenerado y se convirtió en una actitud machista (PÓLEMOS, 2019), esto ocasionó que a las mujeres se les relegara a las tareas relacionadas al cuidado de la familia, alimentación y cuidado del hogar, apartándolas de las actividades económicas productivas y generando una dependencia económica de ellas hacia los proveedores que únicamente eran el género masculino.

Posteriormente se requería mayor mano de obra para las industrias, esto permitió que las mujeres puedan ingresar a las actividades productivas remuneradas, la realidad fue que por estas actividades recibían una remuneración que no era acorde al trabajo realizado por las mujeres, es por esto que durante el siglo pasado se hizo necesaria una protección social dentro del derecho de trabajo, así en 1919 la Organización Internacional del trabajo inició sus actividades realizando convenios enfocados en la protección de todos los trabajadores, y poniendo mayor énfasis en los derechos laborales de las mujeres, considerando las circunstancias especiales que se pueden generar con las mujeres trabajadoras, esto es por ejemplo la maternidad y la lactancia, estos convenios buscaron evitar que a las mujeres se les obligara a realizar actividades dentro de lugares que sean perjudiciales para su salud, así también, se prohibió el trabajo de las mujeres seis semanas después de su parto, se prohibió también el trabajo femenino en horario nocturno y el trabajo de las mujeres en todo en subterráneos relacionados con la minería pues esto es perjudicial para su salud.

Esta situación cambió a partir del siglo XX en donde se dejó a un lado las políticas restrictivas y se inició en América latina con políticas positivas, esto abrió las puertas para que

se generaran mayores oportunidades en el ámbito laboral para las mujeres, aplicándose criterios de igualdad y no discriminación por razón alguna, en especial por distinción de sexo.

Si bien las actividades domésticas y de cuidados en los hogares normalmente se valoran por su componente afectivo y se entienden como parte de la «naturaleza femenina», se las tiende a ignorar desde el punto de vista económico. Los economistas clásicos (Adam Smith, Karl Marx) reconocieron la importancia de la actividad de las mujeres en la casa destinada al cuidado familiar y, en particular, a la crianza y educación de los hijos, y la consideraron indispensable para que estos se convirtieran en trabajadores productivos y contribuyeran, de este modo, a la «riqueza de las naciones». Sin embargo, no le otorgaron valor económico. Por su parte, John Stuart Mill, en su definición ampliada del trabajo productivo, tomaba en cuenta el relacionado con diversos servicios, incluyendo aquellos vinculados al cuidado de la vida de los seres humanos. No obstante, dentro de esta última categoría de servicios, Mill excluyó explícitamente el trabajo de cuidados en la familia. A partir de Alfred Marshall, se incluyó todo tipo de servicios entre los trabajos considerados productivos, pero el trabajo familiar doméstico quedó definitivamente fuera del campo de las actividades económicas en tanto se asoció «lo remunerado» con «lo productivo» y «lo no remunerado» con «lo no productivo». (Alma Espino, 2011) De la cita, se evidencia esta relación histórica que ha existido entre lo productivo con lo remunerado y lo no productivo con lo no remunerado, por lo tanto, las actividades que realizaban históricamente las mujeres (Trabajo del hogar y cuidado de menores) no era considerado productivo porque no era remunerado, esta es la forma de pensar que quedó marcada durante mucho tiempo en las distintas sociedades patriarcales y más aún en los países latinoamericanos, entre esos, nuestro país Ecuador. Esto se fortalece con la división de los “tres 8” (8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de ocio y formación) fue hecha pensando en un obrero varón, con una esposa dedicada las 24 horas del día a la alimentación, higiene, limpieza, salud, ropa de hijos y esposo; tareas de reproducción no consideradas al mismo nivel que las de producción, sino todo lo contrario, consideradas de menor valor por ser algo “natural” de la mujer. (Ana María Rivas, 2011)

En Ecuador las limitaciones existentes para las mujeres que deseaban ingresar a las actividades productivas estaban vinculadas a los criterios socialmente aceptados por la religión católica donde las mujeres “*deben quedarse en el hogar y encargarse de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos* . (Barreta M, 2017)

Según la OIT en América latina las mujeres siguen siendo relegadas a obtener un empleo formal y remunerado en condiciones igualitarias a la de los hombres, estos criterios retrogradados vulneraban los derechos de las mujeres, en especial a los mencionados en los objetivos de desarrollo sostenible que estamos analizando en el presente texto, es decir el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad.

En la década de los 60 las mujeres, en cantidades mínimas, participaban de las actividades laborales productivas, esto ocasionó que se generaran políticas que garanticen sus derechos, desde luego desde una perspectiva prohibitivista, para la época, las mujeres no tenían la libertad suficiente para acceder a la educación superior o para pertenecer al sector público.

Es en el año 1970 que se generó un programa llamado “Mujer en el Desarrollo”, este programa aportó para la inserción de las mujeres en la vida laboral productiva y que de esa manera sea parte de la población activa, se invisibilizó el rol netamente reproductivo de las mujeres.

En el ámbito normativo, como ya se ha mencionado, en un inicio la inserción de las mujeres en las actividades productivas se generó con políticas prohibitivas que consideraban a las mujeres como débiles y vulnerables por lo tanto surgía la necesidad de protegerlas con el ordenamiento jurídico. Ya en 1990 en el Ecuador, el ordenamiento jurídico incorporó criterios con bases en igualdad y no discriminación generando acciones positivas en favor de las mujeres trabajadoras.

Aunque como se ha visto, en el Ecuador existe ya normativa referente a los derechos de las mujeres trabajadoras, aun hoy en día hay labores que socialmente se asocian, únicamente, al género femenino, como lo es el trabajo que se realiza en el hogar, y lo que es más alarmante

aun es que las tareas del hogar, siguen sin ser consideradas trabajo. Las mujeres, debido a esta concepción social, en la mayoría de casos realizan un trabajo a tiempo completo, en la labor de trabajo remunerado y en las labores del hogar (que no son remuneradas), por lo tanto, es imposible hablar del efectivo cumplimiento del principio de igualdad en este sentido.

Respecto de esto, para fortalecer lo ya mencionado, es necesario indicar las cifras con las que se demuestra las horas dedicadas a las labores del hogar en los hombres y las mujeres; Las mujeres dedican 24.06 horas a la semana para las actividades del hogar, mientras que los hombres, a la misma actividad dedican 6,00 horas a la semana (Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2019). Es con esto que nuevamente resalto el hecho de que aún no podemos hablar de igualdad, pues las mujeres están “condenadas” (socialmente) al cuidado del hogar, más allá de las labores productivas que desarrollen, limitando los derechos de las mujeres pues al dedicarse a estas actividades poco o nada de tiempo puede dedicar a su educación, su desarrollo y su ocio.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) indican que en 2019 se han registrado 51.711 nacidos vivos de “mujeres adolescentes” de 10 a 19 años y lo que es más alarmante, de las 1.816 niñas, 66 fueron de 10 a 12 años y 1.750 de 13 a 14 años. O entendiéndolo de otra manera, de cada 10 nacidos vivos, 2 son producto de una madre adolescente. (INEC, 2019) Esta situación no hace más que agravar la situación económica y social ya existente marcando más la discriminación en el ámbito laboral para las mujeres y por ende incrementando la pobreza general y pobreza extrema del país.

La declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23 menciona:

1. *"Toda persona tiene derecho a trabajar, a elegir libremente el trabajo, a disfrutar de unas condiciones laborales justas y satisfactorias ya estar libre de desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración justa y satisfactoria, que*

asegure que su supervivencia y la de su familia se ajuste a la dignidad humana y se complemente con cualquier otro medio de protección social cuando sea necesario. (...) (Nations, s.f.)

Podemos entonces concluir que los instrumentos internacionales como lo es la Declaración Universal de los Derechos humanos garantiza tanto el derecho al trabajo como el derecho a la igualdad, pues en su artículo 23 numeral uno nos indica que el trabajo debe darse en condiciones equitativas, en el mismo artículo en el numeral dos, nos indica, aún más explícitamente, al aludir que no debe existir discriminación alguna pues a igual trabajo, corresponde igual remuneración, se puede evidenciar la intención de este instrumento internacional de dejar claro que no debe existir distinción o discriminación por ningún motivo y bajo ninguna circunstancia.

En la Constitución Ecuatoriana en el art. 3 se señala que son deberes primordiales del Estado: 1. “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”.

Así también, en el art. 11 de la carta magna señala que “el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: numeral 2. “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Es innegable los avances que han tenido lugar en el Ecuador en cuanto a la garantía del acceso al trabajo digno para las mujeres y la disminución de la desigualdad pero no podemos aun hablar de una igualdad, por las diferentes razones que ya se han ido analizando en el

presente texto, tales como la doble jornada de trabajo que realizan, en la mayoría de casos las mujeres en las labores del hogar y las labores remuneradas, que es un problema acentuado por las concepciones machistas y patriarcales que aún existen en la sociedad y que únicamente serán eliminados cuando de parte del estado se generen mayores políticas y acciones afirmativas que fortalezcan la educación y una eficiente inclusión en el campo laboral para las mujeres.

Es necesario conocer que, en este texto nos referimos a género y también a sexo, pero hay que dejar clara la diferencia existente entre estos dos términos. Género es una construcción sociocultural y el término sexo hace referencia a la categoría netamente biológica. (Cano)

Si bien la idea de igualdad de género es un concepto que actualmente se está asimilando, la realidad es que las mujeres siguen estando en desventaja frente al sexo opuesto, lo que se refleja principalmente en la importante diferencia en el rol de mujeres y hombres en términos del salario medio. Este último se deriva de su trabajo. La persona que obtiene el mayor beneficio del evento. (Trabajo de las mujeres, 2016)

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en un análisis realizado respecto de los porcentajes de empleo adecuado por sexo, concluyó que la tasa de empleo adecuado de los hombres es de 16,9 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres.

De lo citado, entonces podemos concluir que aun que se ha tenido avances en la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, en la disminución de la desigualdad y no discriminación en razón de sexo, las cifras estadísticas dejan claro que aún queda mucho por trabajar en cuanto al acceso al trabajo y a la igualdad, existe una baja representación de las mujeres en los distintos cargos en las actividades productivas, la diferencia se encuentra marcada y se evidencia con un claro ejemplo señalado por la Revista Arbitrada Interdisciplinaria (Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2019). (Barreta M, 2017) , indica que por cada dólar que un hombre

gana en el Ecuador, una mujer obtiene 75 centavos. Dejando en evidencia la diferencia en cuanto a la remuneración percibida con la única diferencia existente, el sexo.

Las cifras que revelan esta desigualdad, contraria a lo establecido en los ODS muestran diferentes aspectos que son merecedores de un análisis, así como las horas de trabajo y la remuneración percibida respecto de esas horas de trabajo, INEC concluyó que en una semana, en Ecuador, una mujer trabaja un promedio de 77,39 horas; mientras un hombre trabaja 59,57 horas. Es decir, las mujeres trabajan casi un día (22,40 horas) más que los hombres y de esas horas de trabajo, las mujeres reciben una remuneración por 46,15 horas y los hombres por 51,36 marcándose nuevamente la diferencia notoria, las mujeres trabajan más horas que los hombres, pero pese a eso reciben una remuneración inferior a la de los hombres, nuevamente, la única variante es el sexo. (Ferreira Salaza Cynthia, 2013)

La diferencia existente en el campo laboral de las mujeres respecto de los hombres no varía cuando se habla de las labores en el sector público y el sector privado, tanto es así que en el sector público se puede evidenciar aún más la inequidad existente, pues el Ecuador se ubica en el puesto número 58 de 100 en el ranking del índice de visibilidad de la mujer en el año 2019, (INEC, 2019) esto significa que el Ecuador está por debajo de lo aceptable en cuanto a calidad y condiciones de vida de las mujeres, para realizar este análisis se consideró la infraestructura, desigualdad, legislación y trabajo. Una falta de igualdad también ocurre al momento de determinar los cargos directivos, en donde se aprecia que las mujeres tienen muy poca participación, para ejemplificar mencionaré las elecciones seccionales del 24 de marzo de 2019, en donde en cuanto a las prefecturas existieron 256 candidatos, de los cuales 222 eran hombres y 34 eran mujeres, de las cuales solo 4 resultaron electas, situación parecida sucede con cada uno de los cargos públicos, las razones por las que suceden aquello pueden ser variadas, desde una estrategia partidista hasta los patrones sociales con rasgos patriarcales que consideran que los altos cargos deben ser ocupados únicamente por los hombres, en algunos casos por las diferencias biológicas y en otros casos por la creencia de una superioridad intelectual o

pensamiento de que los altos cargos son propios de los hombres por la construcción social de los roles y estereotipos.

Si a estas situaciones ya mencionadas, sumamos el hecho biológico de un embarazo esto resulta no ser productivo ni beneficioso para los empleadores pues significaría tratos especiales hacia una trabajadora, cosa que no resulta ser del agrado de muchos empleadores, es por eso que surgió la necesidad inminente de que el estado genere medidas para garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de gestación.

La igualdad en el ámbito laboral busca la práctica de las mismas condiciones tanto en hombres como en mujeres, dejar a un lado cualquier tipo de discriminación respecto de sexo, genero, raza, religión, posición económica, etc.

La igualdad laboral se puede manifestar de tres formas.

1.- Igualdad de Oportunidades.

La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. (EUROINNOVA, s.f.) Referimos a la igualdad de oportunidades significa que sin discriminación alguna pueden acceder, tanto hombres como mujeres a solicitar un empleo, capacitaciones, ocupar puestos, sindicalizarse, etc. Este principio busca el acceso a cualquier actividad sin discriminación alguna y sin que existan más condicionantes para los grupos históricamente discriminados, en este caso las mujeres, que las condicionantes solicitadas para los hombres promedio.

2.- Igualdad de Trato.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, por razón de sexo, o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar y otros factores que

supongan una múltiple discriminación, como discapacidad. (Gobierno Vasco, 2008) Este principio de igualdad de trato se expresa en la facultad de los hombres y las mujeres para ser considerados en iguales condiciones, sin que exista discriminación alguna y se garantice el respeto a la dignidad de las personas.

3.- Igualdad de pago.

Este principio se refiere a que, a igual trabajo, corresponde igual remuneración, sin discriminación según el sexo, edad, posición socio económica, criterio religioso, político, etc.

En materia laboral, las mujeres sufren de discriminación cuando por su sexo, situación de maternidad, estado civil, edad, religión, apariencia física, nacionalidad, se le rechaza o se le prohíbe acceder a un puesto de trabajo por esas situaciones antes mencionadas, o cuando se le solicita cumplir con más requisitos de los regulares, como lo es por ejemplo, adjuntar un certificado de no encontrarse embarazadas, también se plasma esta discriminación cuando no se le otorga los beneficios sociales que legalmente gozan las mujeres en estado de gravidez o maternidad.

SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS

“La protección de la maternidad representó una de las preocupaciones iniciales del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, lo que se explica por los bienes jurídicos involucrados, dado que al tutelarse a la madre no sólo se la cuida a ella, sino que también a los niños y a toda la comunidad” (Maldonado, 2013).

La OIT cree que formar una familia es un objetivo muy valioso para muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo y el parto son períodos especialmente vulnerables para las trabajadoras y sus familias. Las madres embarazadas y en período de lactancia necesitan una protección especial para evitar dañarse a sí mismas o a la salud de sus hijos, necesitan tiempo suficiente para dar a luz, recuperarse y cuidar a sus recién nacidos. Por otro lado, las mujeres embarazadas y en período de lactancia también necesitan protección en el trabajo para asegurarse de que no perderán su empleo debido al embarazo o la baja por maternidad. Esta

protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad de acceso a las oportunidades de empleo, sino que también asegura que mantengan un ingreso que es vital para el bienestar de toda la familia. La protección de la salud de las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes y la prevención de la discriminación laboral son condiciones necesarias para lograr la verdadera igualdad de oportunidades laborales y de trato entre hombres y mujeres y permitir que los trabajadores formen una familia en condiciones económicamente seguras. (Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

Las mujeres han sido víctimas, históricamente hablando, de discriminación en el ámbito laboral, en especial al momento de estar embarazada. El pensamiento de los empleadores, en la mayoría de casos, está enfocado únicamente en la producción, sin enfocarse en los trabajadores o empleados como seres humanos y reconocer los derechos de los cuales son sujetos.

Las mujeres embarazadas tienen gran dificultad al momento de solicitar un empleo pues no son consideradas por los empleadores, lo suficientemente productivas dentro de las industrias. Los Estados frente a la maternidad tienen la obligación de garantizar la protección para la madre, así como también para el nasciturus. En el ámbito laboral, las mujeres que se encuentran en estado de gravidez también son sujetos de derecho y gozan de estabilidad laboral y otros beneficios que les es propio debido a la maternidad.

Se presta especial atención a proteger la salud y la vida de la mujer durante el embarazo, el parto y después del parto, y a crear las condiciones adecuadas para su recuperación. Protección especial significa que las mujeres durante el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia deben ser atendidas de acuerdo con sus necesidades específicas, y esto no significa que las mujeres sean incapaces de ejercer sus derechos por sí mismas, sino más bien el ordenamiento jurídico realiza acciones afirmativas para que las mujeres embarazadas que históricamente han sufrido de discriminación en el ámbito laboral, encuentren la protección que

requieren y la estabilidad laboral que es necesaria para conseguir el Sumak Kawsay o buen vivir por medio de un trabajo digno y decente que garantice la ejecución de sus derechos.

En este acápite, el análisis teórico que se ha realizado, se vislumbra la determinación de los derechos protegidos en los objetivos de desarrollo sostenible seleccionados (es decir, el octavo y décimo objetivo de los objetivos de desarrollo sostenible), estos corresponden a los derechos al trabajo y el derecho a la igualdad, se ha indicado el origen, el significado y definición de cada uno de estos derechos, también se ha indicado las características de cada uno de estos derechos, los diferentes enfoques de los derechos y los criterios de reconocimiento de los mismos, poniendo mayor énfasis en la mujer trabajadora embarazada.

En todo este trabajo se expone la innegable realidad respecto del trabajo, que si bien se constituye incluso como un derecho de las personas y en nuestro ordenamiento jurídico, incluso como una obligación, las personas de manera general se ven limitadas a él por diferentes circunstancias (preparación, experiencia generalmente) y las personas que acceden a un empleo deben someterse a las decisiones o imposiciones de la parte dominante dentro de la relación laboral, que resulta ser el empleador, es por esto que a primera vista ya se concluye que en una relación laboral, no se puede hablar de la aplicación del principio de igualdad entre los sujetos de la relación laboral, siempre va a existir una distinción o una inequidad en donde el/ la trabajador/a se encuentra subordinado al empleador.

En el caso de las mujeres trabajadoras, la situación se agudiza por la construcción social existente en donde de manera consciente o inconsciente se mantiene, aun, en estos tiempos la asignación de roles en relación al sexo, destinando las tareas del hogar, a las mujeres, tareas que no son reconocidas económicamente, es decir, no es un trabajo remunerado pese a que esta labor toma varias horas al día. (INEC, 2019)

Son varios los derechos que están asociados al cuidado de los hijos de las mujeres trabajadoras y que al ser niños, niñas y adolescentes, requieren de un cuidado y una protección especial de parte del Estado, tanto es así que incluso existe la premisa de que se debe aplicar,

por sobre todas las cosas, el interés general de los niños, niñas y adolescentes. Entre los derechos asociados a los hijos/hijas de las mujeres trabajadoras e inherentes a la maternidad tenemos:

1. **Estabilidad laboral.** “Este derecho le otorga a la mujer trabajadora embarazada, estabilidad laboral durante todo el tiempo de gestación y durante las 12 semanas de licencia por maternidad. (Finder, 2018, pág. 153)
2. **Licencia por maternidad.** Este derecho le otorga a la mujer que ha dado a luz, una licencia o permiso remunerado por 12 semanas, desde la gestación, o incluso desde días antes en caso de que la madre lo solicite, y estas 12 semanas serán ampliadas por 10 días más cuando se trate de embarazos múltiples, estos 10 días adicionales, también remunerados.
3. **Horario de lactancia.** Una vez que la trabajadora que ha dado a luz, se incorpore al lugar de trabajo, su jornada de trabajo se verá reducida a seis horas, esto con la finalidad de que la madre pueda cumplir con la lactancia para su hijo, esto será durante los nueve meses posteriores al parto.
4. **Guardería.** Este es un derecho que deberá cumplirse cuando una empresa tenga más de cincuenta trabajadores, será la obligación del empleador, establecer cerca del lugar de trabajo un espacio que será destinado como guardería para los hijos de los trabajadores, los gastos de esta guardería serán cubiertos, en su totalidad por el empleador y será, por lo tanto, gratuito para los trabajadores.
5. **Licencia por paternidad.** Esta licencia es remunerada y será por el tiempo de 10 días si es que se trata de un parto normal, se incrementa en cinco días más si es que se trata de un parto por cesárea o se trata de un nacimiento múltiple, si el niño nace prematuro o con condiciones especiales, se le otorga una licencia adicional de 8 días y cuando el niño/a tiene una enfermedad degenerativa, enfermedad grave o discapacidad severa, se le otorgará la licencia por paternidad de 25 días.

Si por cualquier situación, la madre falleciere durante el parto, o durante el tiempo de 12 semanas de la licencia por maternidad, el tiempo faltante de la madre se le otorgará en favor del padre.

6. **Licencia por adopción.** En caso de adopción, se le otorga a los padres adoptantes una licencia remunerada de 15 días, contando desde la fecha en que el menor adoptado es legalmente entregado a los padres adoptantes”. (Finder, 2018)

Si bien no podemos hablar de una igualdad entre hombres y mujeres respecto de la posibilidad de acceder a un empleo pues las mujeres “descuidarían” las labores que socialmente les ha sido asignadas y en caso de que las mujeres accedan a empleos, la realidad demuestra que a más de las labores propias de su empleo remunerado, en la mayoría de los casos, deben también cumplir con las labores del hogar y cuidado de la familia que son tareas no remuneradas, afectando el tiempo de las mujeres al descanso, desarrollo, preparación y por lo tanto también afectan a las posibilidades de un crecimiento personal y profesional de las mujeres.

Con las limitaciones ya mencionadas surge otra situación y esta se debe a que las mujeres que acceden a un empleo, estadísticamente no tienen, en condiciones igualitarias, la posibilidad de acceder a altos cargos que signifiquen la administración o mando dentro de las labores, no se puede hablar de una sola causa que trate, por lo menos de justificar esta realidad que afecta a las mujeres trabajadoras pero en doctrina se considera que una de las razones más influyentes es la construcción social basada en pensamientos machistas que consideran a las mujeres incapaces de ocupar cargos que impliquen mando, es por esto que nuevamente, poco podemos decir de la real igualdad entre hombres y mujeres que buscan acceder a altos cargos en sus labores, esta situación ocurre tanto en el sector público como en el sector privado.

Si las evidentes desigualdades que se han mencionado no son suficientes para reconocer la poca aplicación, hasta el momento, del objetivo de desarrollo sostenible vinculado a la reducción de desigualdades, es necesario indicar la limitación que existe para que las mujeres embarazadas accedan a un trabajo, pues resulta poco “conveniente” para los empleadores

contratar a una mujer embarazada, esto debido a que por las notorias desigualdades, los Estados mediante sus ordenamientos jurídicos se han encargado de crear normativa que favorezca y garantice los derechos de las mujeres embarazadas, en específico y para lo que nos compete, los derechos de las mujeres embarazadas trabajadoras, entonces al existir varias obligaciones para los empleadores con las mujeres embarazadas esto disminuye la productividad que aspiran los empleadores tengan los trabajadores.

Se concluye, con bases en la doctrina que tanto el derecho al trabajo como el derecho a la igualdad requieren de un fortalecimiento en cada Estado, si bien se ha generado normativa que sirva como impulsador de acciones afirmativas en favor de los grupos históricamente discriminados, como lo son las mujeres, y en específico las mujeres trabajadoras, no es suficiente, se requiere un cambio estructural, un cambio social, es por eso que se justifica la necesidad de la existencia misma de los Objetivos de desarrollo sostenible que son de obligatorio cumplimiento para los países miembro, quienes deberán adecuar su ordenamiento jurídico y generar políticas públicas, programas y proyectos que incentiven y fortalezcan la garantía de estos derechos en favor de las personas históricamente discriminadas, como lo son las mujeres y en especial las mujeres embarazadas que son trabajadoras, pues no se puede hablar únicamente del derecho al trabajo, el mismo debe ser un trabajo digno, un trabajo decente, que permita a la mujer embarazada o en periodo de lactancia cumplir con su plan de vida, que permita un desarrollo en sus labores y la posibilidad de crecimiento, que se garantice la remuneración justa por las labores que realiza y que se cumplan con los permisos y más derechos que tiene la mujer embarazada o en periodo de lactancia por su situación, sin que esto, de ninguna manera pueda perjudicar su estabilidad laboral o su remuneración, sin que esto suponga ningún tipo de situación que pueda generar la vulneración de sus derechos ni la vulneración de los derechos de su/ sus hijos. Es momento de generar el cambio mediante el efectivo cumplimiento de las metas y los objetivos de desarrollo sostenible planteados, y de esa manera poder reducir y /o eliminar todo rastro de desigualdad, discriminación y vulneración de derechos.

1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el objetivo de desarrollo sostenible nro. 8-10

Para realizar un análisis jurídico de los derechos que son sujetos de análisis en el presente documento, utilizaremos la estructura normativa y el orden jerárquico dispuesto por la Constitución de la República del Ecuador.

Dentro de la estructura jerárquica normativa en el Ecuador, encontramos en primer lugar a la Constitución y a los tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos que forman la cúspide de la pirámide normativa y se denomina bloque de constitucionalidad.

(Tapia, 2009)

Tratados internacionales

Dentro del ámbito jurídico resulta complejo definir a los tratados internacionales pues existen varios juristas que no concuerdan en las definiciones, es por eso que en el presente documento presento la definición que he considerado más completa, esta es la definición de Antonio Linares, él considera que un tratado internacional «es un instrumento donde se consignan disposiciones libremente pactadas entre dos o más sujetos de Derecho Internacional con el fin de crear, modificar o extinguir obligaciones y derechos. (Linares A, 1992).

El Ecuador ha ratificado varios instrumentos internacionales de derechos humanos pero mencionaremos los referentes a los derechos del trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación, tales como La Convención Interamericana Contra Toda Forma De Discriminación (05 de junio de 2013); Convenio Sobre Igualdad De Trato De Trabajadores Y Trabajadoras (15 de febrero de 2012); Convenio sobre la protección de la maternidad (1952); Convenio Sobre Igualdad De Oportunidades Y Trato Entre Trabajadores (27 de febrero de 2014); Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales (24 de enero de 1969); Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (14 de octubre de

1966); La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (2 de diciembre de 1981); Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

La constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11, numeral 3 señala “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008). Con el artículo antes mencionado se observa entonces la importancia que tiene los tratados internacionales dentro de la legislación ecuatoriana, en especial los tratados o convenios internacionales que se refieren a los derechos humanos, en el presente documento expondré tres tratados internacionales de especial interés para la explicación legal de los derechos objetos de estudio.

Convención Interamericana Contra Toda Forma De Discriminación E Intolerancia (2013)

La convención reconoció en su considerando que la discriminación histórica derivada de diferentes circunstancias como género, edad, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen social, condición económica, inmigración, condición de refugiado o desplazado, etc., nació., Enfermedades infecciosas estigmatizadas, rasgos genéticos, discapacidad, incapacidad, sufrimiento psíquico o cualquier otra condición social, por eso entre sus artículos destacan en este documento los artículos 2 y 8.

Art. 2.-“ Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada”.

Art. 8.- “Los Estados Partes se comprometen a garantizar que la adopción de medidas de cualquier tipo, incluidas aquellas en materia de seguridad, no discriminen directa ni indirectamente a personas o grupos de personas por ninguno de los criterios mencionados en el artículo 1,1 de esta Convención”. (OEA O. , 2009)

Esta convención al igual que otros tratados internacionales, como ya severa, garantiza la igualdad entre los seres humanos, rechazando toda forma de discriminación y obliga a los países parte de este convenio para que garantice los derechos y se adopten las medidas necesarias para evitar toda forma de discriminación.

Convenio Sobre Igualdad De Trato De Trabajadores Y Trabajadoras (15 de febrero de 2012)

Este convenio se refiere a la igualdad de trato de trabajadores y trabajadoras respecto de las responsabilidades familiares, de este convenio y en relación a los derechos de los ODS que estamos analizando (Igualdad y Trabajo) destaca su artículo número 8.

Art. 8. “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”. (Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Ecuador, s.f.)

Ya directamente relacionado con los derechos que estaos analizando y enfocados en la mujer en estado de gestación, encontramos un convenio de gran interés.

Convenio sobre la protección de la maternidad (1952)

Este convenio está dirigido a las mujeres trabajadoras bajo dependencia, así como también a las mujeres que se dedican a las labores no remuneradas del hogar. Este convenio en su artículo 3 menciona:

- *Art. 3.- “Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad”.*
- *“La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto”.*
- *“El período de descanso obligatorio después del parto está regulado por la legislación nacional, pero en ningún caso debe ser inferior a seis semanas. El tiempo restante del período de descanso total, según la legislación nacional, se puede utilizar antes de la*

fecha estimada de entrega, después de la expiración del período de descanso obligatorio, o parte de él antes de la primera de estas fechas. Después de la segunda parte”.

- “Cuando el parto se produzca después de la fecha presunta, el descanso anterior siempre se extenderá a la fecha real del parto, y no se reducirá el tiempo de descanso posparto obligatorio”.
- “Si la enfermedad es causada por el embarazo según el certificado médico, la legislación nacional debe prever un descanso prenatal complementario, cuyo período máximo puede ser fijado por la autoridad competente”.
- “En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente” (Montoya, 2019).

Entonces se evidencia la intención de este convenio en favorecer a las mujeres y a la maternidad en general, desde el estado de gestación hasta después del parto, creándose la obligación para los estados de generar permisos en favor de la mujer embarazada, en este convenio también se establece el tiempo mínimo de descanso que los Estados parte han de considerar (siempre pudiendo ser un tiempo de descanso superior al establecido por este convenio), ,además este convenio garantiza que dadas las circunstancias de una mujer en estado de gestación o postparto, la mujer debe recibir prestaciones económicas y médicas.

Es importante que este convenio garantice la lactancia también, al conocer la importancia de esta para el desarrollo del menor, por eso destaca de este convenio que se solicite a los Estados parte disminuir la jornada de trabajo de las madres lactantes brindándose las facilidades para que puedan dar de lactar a sus hijos, este tiempo de lactancia deberá obligatoriamente ser remunerado.

Como ya se había mencionado antes, el bloque de constitucionalidad está compuesto tanto por los tratados internacionales de derechos humanos como por la Constitución, ya se

expuso los tratados internacionales íntimamente relacionadas con los derechos que son objeto de estudio, ahora analizaremos estos derechos desde una perspectiva constitucional.

El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia (...), así se lo describe dentro de la constitución de la República. Al referirnos al Ecuador como un Estado Constitucional entendemos entonces que su máxima norma es la Constitución, tanto es así que se la denomina Carta magna, en referencia a su importancia por sobre el resto de normativa jurídica a aplicarse en el Ecuador.

La constitución del Ecuador se refiere en todo su cuerpo normativo a los derechos y garantías de los ciudadanos, pero en este documento nos referiremos únicamente a los derechos y garantías relacionados directamente con los ODS número 8 y número 10 referentes a los derechos al Trabajo y derecho a la Igualdad y no discriminación enfocándonos a las mujeres en estado de gestación.

Art. 3.- “Son deberes primordiales del Estado: 1.- Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”. (Constitución de la República, 2008)

Con la finalidad de reducir las desigualdades existentes y para garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación alguna, la constitución realiza una clasificación en donde se crea una categoría denominada grupos de atención prioritaria, esto con la finalidad de generar acciones afirmativas en favor de quienes forman parte de este grupo de atención prioritaria.

Art. 35.- “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado”.

Así también, la carta magna ecuatoriana en su artículo 43 garantiza el cumplimiento de los siguientes derechos de las mujeres embarazadas en periodo de lactancia.

1. “No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia”. (Constitución de la República, 2008)

La constitución de la República del Ecuador es garantista de los derechos de los ciudadanos y como se había mencionado, por la discriminación que históricamente han tenido ciertos grupos, se implementó la clasificación de personas de atención prioritaria, con la finalidad de reducir y paulatinamente erradicar todos los actos que atenten a la igualdad y a la no discriminación, en este grupo de atención prioritaria encontramos a las mujeres y es por eso que de manera explícita, la constitución de la república garantiza los derechos que ya se han mencionado, aclarando el interés normativo en erradicar la discriminación hacia este grupo en cualquiera de los ámbitos sea discriminación en el ámbito educativo, social y laboral y así también garantiza con prestaciones a favor de este grupo de atención prioritaria el cuidado de la mujer embarazada , en el parto, postparto y lactancia.

La constitución de la República es clara también al garantizar en igualdad de condiciones, el acceso al empleo. **Art. 331.-** “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajador”.

Art. 332.- “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de los riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se

prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Vemos entonces en el articulado citado que la Constitución de Montecristi es una constitución abiertamente garantista en favor de los derechos, en nuestro caso, el derecho al trabajo y a la igualdad y no discriminación enfocándonos en el caso de la mujer embarazada

Continuando con la jerarquía normativa establecida en la constitución, referente a los derechos que son objeto de estudio, encontramos a las leyes orgánicas y leyes ordinarias referentes al trabajo y a la igualdad y no discriminación.

No existe en este nivel normativo una ley orgánica u ordinaria que explícitamente se refiera a la igualdad y no discriminación pues más bien, este derecho humano se encuentra implícito en toda la normativa ecuatoriana e inclusive en los tratados y convenios internacionales suscritos por el Ecuador por lo que la lectura de la normativa debe ser una lectura completa y entendida en contexto, considerando cada uno de los principios, derechos y garantía establecidos en la constitución, entre esos, el derecho a la igualdad. Ya mencionado aquello, en cuanto al derecho al trabajo si tenemos en este nivel normativo una ley referente a este derecho y lo es el Código de trabajo, este código en cuanto al trabajo de las mujeres dedica un capítulo en donde se garantizan los derechos de las mujeres trabajadoras, de esta normativa mencionaremos las relevantes y con énfasis a las mujeres trabajadoras embarazadas.

Art. 152.- *“Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo(...)”*

El código de trabajo exige a los empleadores a que den una licenciada remunerada a las mujeres debido al parto, esta licencia remunerada debe ser por doce semanas, siempre que su parto sea de un único hijo, pero en caso de nacimientos múltiples, se dará diez días más de licencia remunerada.

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.

Art. 154.-“ Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa (...)

(...) la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo (...)”

Art. 195.1.- “Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara” (Lexis Finder, 2018)

El código de trabajo es muy claro al nombrar los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas, esto surge por la discriminación histórica que se ha dado para las mujeres trabajadoras y más aun a las mujeres trabajadoras embarazadas, con la finalidad de reducir la brecha de desigualdad existente este código norma en favor de las mujeres embarazadas, para que se les garantice estabilidad laboral en sus lugares de trabajo, así también para que se les otorgue licencias remuneradas y se les permita una reducción en la jornada de trabajo para que las mujeres trabajadoras después del parto puedan cumplir con la lactancia materna.

La constitución de la República del Ecuador dispone en su artículo 436 que “La Corte Constitucional es la máxima instancia de interpretación de la Constitución, de los Tratados

Internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Estado ecuatoriano, a través de sus dictámenes y sentencias y sus decisiones tendrán carácter vinculante (...)". La Corte constitucional es, como se menciona en el texto constitucional, el máximo ente de interpretación de la Constitución, la Corte constitucional es el encargado de resolver e interpretar diferentes casos en los que están de por medio derechos o garantías constitucionales, la corte constitucional emite sus criterios por medio de jurisprudencia que es vinculante, esto significa que, al existir tres casos, con identidad de objeto de estudio, la corte constitucional emite un criterio que será de obligatorio cumplimiento para los jueces de menor jerarquía.

La constitución ecuatoriana, establece que las resoluciones se transformen en precedente jurisprudencial y surta efecto erga omnes debe cumplir con:

- Existen al menos tres sentencias u órdenes con sentencias ejecutables, entre las cuales el tribunal tiene una opinión unificada o estándar para resolver el caso, siempre que el caso resuelto tenga o presente un patrón fáctico similar

- Remisión de los fallos que contienen las opiniones reiteradas al Pleno de la Corte Nacional para su estudio;

- Deliberación de las y los integrantes del Pleno; y,

- Expedición dentro del plazo de sesenta días hábiles de la resolución de ratificación o rechazo del precedente (Art 185 Constitución de la Constitución de la República, 2008).

Acorde al informe de la comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones (2008), existe un panorama general de control de la OIT, esta organización comprende la adopción de normas internacionales de trabajo en sus estados miembros como medios fundamentales de sus objetivos, pues la OIT realiza su labor a través de tres órganos principales como son: empleadores, trabajadores y gobiernos.

En la relación laboral existente entre el empleador y una trabajadora embarazada, se conoce de la existencia de varias obligaciones entre estos dos sujetos dentro de la relación

laboral, pues tanto empleadores tienen obligaciones con las trabajadoras en estado de gravidez, como las mujeres embarazadas tienen obligaciones que cumplir frente a sus empleadores.

Según el portal jurídico “Derecho Ecuador”, de acuerdo al Código del Trabajo en sus Arts. 153 al 156 hacen referencia que las obligaciones del empleador son las siguientes:

1. “Dé tener las mujeres embarazadas un permiso de dos semanas antes del parto y 10 semanas después del parto.
2. El contrato de trabajo no podrá rescindirse por embarazo de una mujer trabajadora.
3. Si la mujer se ausenta del trabajo por enfermedad hasta por un año, y según el certificado médico, la enfermedad tiene su origen en el embarazo o el parto y le impide trabajar, no debe rescindir el contrato de trabajo. Ir al trabajo.
4. Dentro del plazo de 12 semanas especificado en el artículo 153, inciso 1 de la Ley del Trabajo, no puede ser reemplazado de manera permanente. (Ecuador, 2019)
5. A partir de la fecha del embarazo, no debe despedir prematuramente ni solicitar la expulsión.
6. Los empleadores con cincuenta (50) o más trabajadores establecerán servicios de cuidado infantil cerca del lugar de trabajo para cuidar a los hijos de los empleados y proporcionar cuidado, alimentos, locales y utensilios gratuitos para este servicio. Si no puede cumplir directamente con la obligación, puede firmar un contrato con un tercero para proporcionar el servicio.
7. En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con escuela infantil, dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del niño, la jornada de trabajo de la madre se reducirá a seis horas, designadas o asignadas de acuerdo con el contrato colectivo, normativa o mutua Acuerdo” (Derecho Ecuador, 2015)

Así también, el mismo portal antes mencionado, informa respecto de las obligaciones que tienen las mujeres trabajadoras embarazadas.

1. “Las mujeres embarazadas deben presentar un certificado médico emitido por un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que acredite la racionalidad del absentismo, en caso contrario, otros profesionales emitirán un certificado que indique la fecha posible del parto o la fecha del parto. Qué incidentes de este tipo han ocurrido.

2. En caso de despido o desahucio, las trabajadoras embarazadas deben acreditar la fecha de inicio del embarazo y presentar un certificado médico expedido por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en caso contrario, por otro médico” (Derecho Ecuador, 2015)

Las mujeres embarazadas y en período de lactancia tienen derecho a ser atendidas en el lugar de trabajo. El derecho al cuidado permite conjugar todo el derecho a tomar decisiones sobre salud y vida reproductiva, el derecho a la intimidad, el trabajo sin discriminación, la protección especial y todas las obligaciones del derecho a la lactancia materna. El reconocimiento de la titularidad de los derechos de cuidado no debe entenderse como una forma de reducir la autonomía o capacidad, sino como una forma de protección especial.

Cuando una mujer embarazada o en un período de lactancia necesita ser atendida en un ambiente laboral, la obligación de crear un ambiente solidario y solidario corresponde a los empleadores, personas que laboran en ese lugar y trabajadores talentosos.

Por lo tanto el Estado está obligado a cumplir con diversas normas constitucionales, entre las que se encuentran la prohibición de la discriminación en el lugar de trabajo por embarazo, la garantía de mujeres embarazadas, parturientas o en el período de lactancia en el lugar de trabajo indicando que las empresas que no dispongan de una guardería infantil, durante los nueve meses posteriores al parto, y hasta que el niño/a cumpla nueve meses de nacido/a, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis horas, de acuerdo con el contrato colectivo, el reglamento interno o por acuerdo entre las partes, la garantía de disponibilidad de trabajo de igual a igual valor igualdad salarial, promover un ambiente de trabajo adecuado para asegurar su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, garantizar un salario digno que satisfaga las

necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, garantizar una remuneración justa y asumir medidas necesarias, eliminar las desigualdades, prohibir la discriminación, el acoso o la violencia, y prohibir el despido por embarazo.

En el presente acápite continuamos con el análisis de jurisprudencia relativa a las garantías a la mujer en estado de gestación; De acuerdo a la constitución de la República del Ecuador, en sus artículos 184 numeral 2 y el artículo 185 así como los artículos 180 numeral 2 y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial definen como una de las atribuciones de la Corte Nacional de Justicia desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales que serán publicados en el registro oficial para que surtan efecto erga omnes, es decir, frente a todos.

En el presente documento se ha realizado el análisis del fallo de triple reiteración respecto de las garantías de las mujeres en estado de gestación, pero ese no es el único pronunciamiento jurisprudencial que existe respecto de los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o gravidez, en este sentido, se analizarán algunas resoluciones de interés para el tema propuesto.

Indemnización laboral por embarazo

Actora: Ing. Com. Nelly Raquel Arévalo Jervis

Demandado: José Estrada Guzmán representante de la Compañía C.C.T. Ecuador S.A

Fecha de publicación: 01-feb.-1990

Antecedentes.

La señora Nelly Arévalo solicita el pago de la indemnización por embarazo de acuerdo a lo previsto en el Art. 155 del Código del Trabajo y a la indemnización del 50% del sueldo por el tiempo que falta para cumplir el contrato, según el Art. 181 ibídem.

El demandado se excepciona mencionando que la actora no informó oportunamente acerca de su estado de embarazo, sino lo hace una vez que fue despedida, por lo tanto, la actora actúa de mala fe y con la finalidad de conseguir una indemnización adicional a la que ya le fue entregada.

Pronunciamiento del órgano jurisdiccional.

Como bien se observa, el demandado crítica e impugna la demora o tardanza de su trabajadora a justificar con el certificado médico respectivo su embarazo, pero no existe una afirmación categórica de que fue sorprendida por la Arévalo Jervis en circunstancias en que desconocía su estado de gestación. Más bien, se destaca de parte del empleador un deseo o propósito de evadir el pago de la reclamada indemnización, cuando contesta paladinamente que no recuerda la fecha en que conoció de ese estado de gravidez, según respuestas a las preguntas séptima y octava del mencionado pliego de posiciones. Respuestas que no concuerdan con la comentada excepción. A la luz de la sana crítica, la Sala tiene la plena convicción de que el empleador Estrada Guzmán conocía del estado de gravidez de su trabajadora Ing. Com. Nelly Arévalo Jervis, particular que reiteran los testigos: Gilda Pasantes, Magda Gaviláñez y Norma Zurita en el sentido de que fue público y notorio el embarazo de la actora a fines del mes de junio y comienzos de julio de 1988, es decir durante el tiempo de labores en la empresa, prueba testimonial que también está respaldada con los certificados médicos del departamento del IESS incorporados a los autos. Pero aún, en el supuesto jamás consentido de que la parte patronal ignorase de este particular, el juzgador tiene la obligación de aplicar el principio universal **IN DUBIO PRO OPERARIO** consagrado en nuestra carta magna.

Conclusión.

Del caso analizado se desprenden varios aspectos de interés frente a los derechos en estudio, como los que he colocado con negrita, el órgano jurisdiccional se pronuncia en este caso en concreto aplicando la Sana crítica pues conforme la prueba presentada se concluye que el empleador sí conocía del estado de gravidez de la actora así como se aplica el principio universal **In dubio pro operario**, esto genera gran interés y sin duda es de trascendental importancia pues con la aplicación de este principio, se pretende reducir la brecha de desigualdad existente históricamente y que ha afectado a los trabajadores. Vemos entonces en el caso en análisis que aunque el mismo sea del año 1990, relativamente antiguo, ya se sientan las bases de las

garantías que tienen las mujeres trabajadoras embarazadas incluso ante la duda de si se informó o no oportunamente acerca de su embarazo al empleador.

Despido intempestivo a mujer embarazada

Actora: Yessíca Virginia Barros Saldaña

Demandados: Roció Narcisa Viteri Crespo, Aldo Patricio Briones Lagos, Diego Alfonso Alfaro Vásquez

Fecha De Publicación: 19-may.-2016

Antecedentes.

La actora demanda un despido intempestivo debido a que fue separada de sus labores mediante visto bueno cuando ella se encontraba embarazada, ante esto la parte demandada señala que la actora no informó respecto del estado de embarazo sino únicamente presentó un certificado médico en el que se le da dos días de descanso sin mencionar nada respecto de un embarazo.

Pronunciamiento del órgano jurisdiccional.

- a) La inscripción del nacimiento de la hija de la actora; en el mejor de los casos, justifica el embarazo de la trabajadora, mas no que el empleados conocía sobre el particular, violenta la disposición del inciso tercero del Art. 154 del Código del Trabajo, que requiere imperativamente el conocimiento del empleador de dicho estado de la trabajadora, dado que el derecho que se reclama se desprende de la prohibición contenida en el Art. 153 del mismo Código, que dispone: "No se puede dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora"; es decir, la causa del despido debe ser el embarazo de la trabajadora;
- b) Llama la atención que la trabajadora, conociendo su estado de gestación, no lo haya comunicado a su empleador en su debido momento. De otro lado, el hecho de presentar un certificado de descanso conferido por el IESS, por sí solo, no constituye prueba del

estado de embarazo de la accionante. De otro lado, el Art. 177 del Código del Trabajo, dispone que el trabajador está obligado a justificar sus faltas, dentro de los tres días de la enfermedad, "si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad."

Conclusión:

Verificamos que el código de trabajo, en la fecha del pronunciamiento, mencionaba la obligatoriedad de que la mujer informe al empleador acerca de su estado de embarazo y esa era la única circunstancia que se debía cumplir por parte de las mujeres trabajadoras embarazadas para ser sujetos de la estabilidad laboral mencionada en el Código de Trabajo, pero en este caso particular, la actora no presenta un certificado que acredite su embarazo, más bien presenta un certificado de descanso por dos días y se ausenta varios días más, sin justificar de manera alguna, por lo que tiene lugar el visto bueno. Para relacionar este pronunciamiento con los derechos que son objeto de nuestro estudio, se verifica que las mujeres tendrán derecho a la estabilidad laboral o en caso de despido, derecho a una indemnización adicional, únicamente en el caso de que justifique mediante un certificado médico, la existencia de su embarazo, si no se cumple con esta condición se anula esta garantía de estabilidad laboral a favor de las mujeres embarazadas, generando entonces una situación de discriminación respecto de que las mujeres embarazadas, por diversas circunstancias pueden no dar a conocer al empleador su estado de embarazo y sin cumplir aquello, perderían la garantía de sus derechos.

Terminación servicios mujer embarazada

Actora: Acción Protección Terminación Servicios Mujer Embarazada

Demandado: Diego Aulestia Valencia, Gerente General del Banco del Estado

Fecha de publicación: 20-oct.-2016

Antecedentes.

El demandante trabajó mediante la firma de un contrato de servicio temporal, y la vigencia del último contrato de servicio temporal firmado el 27 de agosto de 2007 es el 31 de diciembre de 2010. Sin embargo, el demandante recibirá instrucciones para seguir trabajando porque su contrato estaba pendiente para ese año. Sin embargo, el 10 de enero de 2011 se le informó que aunque la demandante tenía 29 semanas de embarazo el día del incidente, su contrato no sería renovado.

Pronunciamiento del órgano jurisdiccional.

Trabajó de forma estable y permanente durante más de tres años, embarazada de siete meses, el día que dejó el trabajo (...). Con base en los antecedentes señalados, se puede determinar clara y directamente que la víctima Evelyn Támara Naranjo Tacuri está embarazada, señor Economista. Diego Olestia Valencia, gerente general del Banco Nacional, ordenó al Director de Recursos Humanos dar por terminada la relación laboral con la víctima. La orden emitida por el departamento puede probar discriminación flagrante y violación de los derechos de la mujer embarazada. En casos específicos relacionados con nosotros, mujeres que fueron despedidas en violación del artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantiza los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes a no ser discriminadas en los ámbitos de la educación, la sociedad y el trabajo, derechos que vulneran flagrantemente sus derechos legales en el Estado y las condiciones. El artículo 331, inciso 2, y el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador prohíben toda forma de discriminación contra la mujer embarazada, existe evidencia concluyente de que la demandante fue efectivamente deportada ilegalmente. De su puesto cuando estaba embarazada. Por tanto, la decisión anterior constituye una vulneración de la igualdad de derechos de los funcionarios públicos. Se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que será constitucional siempre y cuando se interprete de la siguiente manera: Las mujeres embarazadas y en período de lactancia que hayan suscrito contratos de servicio

temporal con entidades públicas no podrán abandonar su trabajo por aplicación del artículo 146 (f) de las Disposiciones Generales de la Ley de Organización del Servicio Público. Los contratos de servicios temporales suscritos entre mujeres embarazadas o en período de lactancia y entidades públicas sólo podrán rescindirse por las causas del artículo 146 a, b, c, d, e, g, h, i de las Disposiciones Generales de la Ley de Organización del Servicio Público.

Conclusión:

En esta jurisprudencia traída a colación se observa que la Corte constitucional realiza un pronunciamiento interpretativo importante frente al derecho al trabajo y al derecho a la igualdad y no discriminación respecto de las mujeres trabajadoras embarazadas, pues en este caso en concreto, la actora mantenía relación laboral con el empleador del sector público mediante un contrato de servicios ocasionales por más de tres años y si bien el contrato de servicios ocasionales tiene como característica la no estabilidad a favor del trabajador, en este caso puntual, se evidenció que la atora se encontraba bajo dependencia del empleador y que el mismo conocía de su estado de gravidez, y es por eso que decide terminar la relación laboral, afectando los ingresos de la actora y colocándola en situación de vulnerabilidad, la Corte Constitucional dictamina que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, incluso si es que se encuentran laborando bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, no podrán ser separadas de sus labores por esas circunstancias pues esto significaría violación a sus derechos.

Normas Jurídicas.

Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador.- “prohíbe la separación del trabajo a la mujer por efectos de gestación”;

Art. 169 de la Constitución establece: “... No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”

Art. 153 del Código de Trabajo “protege a la mujer embarazada y dispone que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo; concediéndole descanso

obligatorio y evitando que la parte empleadora de por concluida la relación laboral de manera unilateral o por desahucio”.

Art. 154 del cuerpo de Leyes antes referido establece como requisito la “... presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo” (Ecuador D. , 2020), es bajo estos conceptos que el artículo 154 de la Ley del Trabajo antes mencionado en el párrafo 3 establece: "Salvo las circunstancias determinadas en el artículo 172 de esta Ley, la mujer embarazada no podrá ser despedida prematuramente o expulsada desde el inicio del embarazo. acreditará que el certificado médico expedido por los profesionales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es razonable, en caso contrario será expedido por otro médico ".

Art. 146 del reglamento a la LOSEP.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:

- a) Cumplimiento del plazo;
- b) Mutuo acuerdo de las partes;
- c) Renuncia voluntaria presentada;
- d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;
- g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;
- h) Destitución; e,
- i) Muerte.

Conforme la facultad consagrada en el artículo 436 numerales 1 y 2 de la Constitución de la República y en virtud del artículo 76 numeral 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales:

Se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que será constitucional siempre y cuando se interprete de la siguiente manera:

Las mujeres embarazadas y en período de lactancia que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. El contrato de servicio temporal entre una mujer embarazada o en período de lactancia y una entidad pública sólo podrá rescindirse por las causas del artículo 146 a, b, c, d, e, g, h, e, i de los Principios Generales de la Organización del Servicio Público. Ley.

De igual forma, en la Sentencia No. 48-17-SEP-CC emitida en el Caso No. 238-13-EP, la Corte Constitucional del Ecuador designó la cuestión:

“El presente caso nos lleva a analizar si la parte referente a la temporalidad de los contratos ocasionales constantes en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Publico limita el derecho a la igualdad y no discriminación contemplado en la Constitución de la Republica (...) “en caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales” con excepción de”... las mujeres embarazadas y en estado de gestación. En este último caso la vigencia del contrato durara hasta el fin del periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia de acuerdo con la ley”

Como hemos visto, los jueces de la Corte Constitucional razonaron en la Sentencia No. 309-16-SEP-CC, señalando que la prohibición constitucional del despido durante el embarazo o el parto no debe interpretarse de manera restrictiva. Sin embargo, es aplicable a todas las formas de terminación anticipada de la relación laboral ordenada unilateralmente por el empleador. Por lo tanto, también señalaron claramente que en la misma sentencia, el tribunal mencionó que la protección brindada a las mujeres embarazadas no se limita a la protección contra la terminación prematura de su empleo por su condición, sino que prohíbe toda discriminación en su contra. La sentencia de la Corte Constitucional de Ecuador No. 1090-17-EP también lo dispuso. Como se

muestra en este documento, vemos despidos laborales y no se permiten mujeres si están en este estado.

Asimismo, los jueces argumentaron que el artículo 11, párrafo 2, inciso a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, suscrita por Ecuador el 17 de julio, obtuvo protección constitucional para las mujeres embarazadas durante el embarazo y el parto, es decir, la lactancia, 1980, que decía:

“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”.

Ecuador fue ratificado por el Convenio núm. 103 sobre fertilidad de 1952 el 5 de febrero de 1962, pero aún no se ha pronunciado y aún no ha ratificado el Convenio núm. 183 sobre la protección del parto de 2000. En este sentido, Ecuador aprobó la Asamblea General en 2018 para otorgar más derechos a grupos vulnerables como las mujeres embarazadas, y siguió estos lineamientos para formular una ley de reforma de la "Ley del Trabajo" para Combatir la discriminación y el trato injusto que sufrieron las mujeres durante este período.

La Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo considera que es urgente aprobar que la Asamblea General de la OIT revise el "Convenio sobre la protección y recomendación de la maternidad" (LIMA, 1952) en una reunión celebrada en Ginebra el 30 de mayo de 2000. El objetivo es continuar promoviendo la igualdad laboral para todas las mujeres trabajadoras y desarrollar gradualmente la importancia de proteger la maternidad en la legislación de los países receptores; la reforma formulada por el artículo 21 orienta a las personas a alcanzar consensos sobre los derechos de las mujeres trabajadoras, tales como derecho a la salud, baja por embarazo, baja por enfermedad por embarazo, prestaciones, protección laboral, no discriminación y periodo de lactancia.

El convenio prohíbe el despido relacionado con el embarazo, el nacimiento de un hijo o las consecuencias de tales supuestos, dejando al contratista la carga de la prueba y acreditando que las razones para rescindir el contrato no tienen nada que ver con estas razones. Si el empleador decide dar por terminada la relación laboral con la trabajadora embarazada con el argumento de que la relación laboral aún se encuentra en el período de prueba y cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación contractual, la decisión vulnera los derechos constitucionales antes mencionados y también implica igualdad y seguridad jurídica. Si se rescinde anticipadamente debido al período de prueba, el despido puede considerarse inválido.

Como medida de apoyo a los derechos de las madres, la legislación ecuatoriana tiene derecho a exigir 12 semanas de licencia remunerada durante el parto. Incluso el padre tiene derecho a diez días de licencia remunerada en el momento del nacimiento de su hijo o hija. En caso de complicaciones o cesárea, aumentará el número de días de licencia remunerada para ambos. Este derecho le da tiempo a la familia para afiliarse al sindicato y formar nuevos familiares, tarea difícil, incluso en los primeros días del hijo o la hija pueden ser relevados del trabajo para dedicarse plenamente a la vida. Asimismo, la mujer trabajará dentro de los doce meses posteriores al parto, y la jornada laboral tendrá una duración de seis horas según las necesidades de la beneficiaria.

Comentario relacionado entre el objetivo de desarrollo sostenible (ods) y los derechos vulnerados.

Se evidencia entonces que el ordenamiento jurídico ecuatoriano sí determina garantías en favor de las mujeres embarazadas en general, y para nuestro caso de análisis se evidenció también que el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas, estas garantías que se han mencionado a lo largo del presente texto buscan reducir y eliminar las brechas existentes y alcanzar una verdadera justicia social, en donde prevalezca la ejecución de los derechos de las personas en igualdad de condiciones.

En la jurisprudencia y pronunciamientos que se ha detallado en el presente documento, se relacionan los dos derechos que son objeto de nuestro análisis, pues la jurisprudencia es respecto de las mujeres trabajadoras embarazadas, en las resoluciones que son base para la fijación de la jurisprudencia de carácter vinculante se evidencia, en la justificación jurídica de las resoluciones mencionadas, que las normas constitucionales son las más citadas, en especial el artículo constitucional referente a la prohibición para los empleadores de separar del trabajo a la mujer por su estado de gestación o su condición de maternidad, vemos entonces que este artículo busca erradicar la desigualdad y la discriminación de las cuales las mujeres han sido víctimas como ya se analizó en la doctrina, siendo consecuente con el objetivo de desarrollo sostenible número 10, además, en esta jurisprudencia, con el mismo articulado traído a colación, se evidencia la estabilidad laboral que se pretende dar a las mujeres embarazadas y también a las mujeres en periodo de lactancia, pues las mujeres embarazadas evidentemente requieren de mayores ingresos para sustentar los gastos propios del embarazo, parto y postparto, por lo tanto es indispensable garantizar a este grupo de atención prioritaria la estabilidad laboral, aspecto que es desarrollado, en buena hora por la legislación ecuatoriana. Dentro de los derechos que tienen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se encuentran las licencias pagadas por razones de revisiones médicas o para que ese tiempo sea dedicado a la lactancia materna, necesaria para el desarrollo del niño o niña, este es un avance, impulsado por los tratados o convenios internacionales como ya se ha analizado, pero que permite que las mujeres trabajadoras accedan a un trabajo en condiciones decentes, sin descuidar, en medida de lo posible, el cuidado de su salud y el cuidado de su hijo o hija.

Me genera gran interés la jurisprudencia estudiada debido a que si bien las mujeres embarazadas e incluso en periodo de lactancia gozan de todos los derechos que se han mencionado en las líneas que anteceden, es obligación de las mujeres embarazadas notificar sobre su embarazo al empleador, situación que ha de ser justificada mediante la presentación de un certificado médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o un médico facultativo,

esto generaría también una situación de desventaja hacia la mujer trabajadora embarazada puesto que, aun que se conozca de los derechos que tienen las mujeres embarazadas, el rechazo social existente y la consideración de que las mujeres embarazadas no resultan ser “productivas” para los empleadores, es innegable, esto orilla a las mujeres trabajadoras embarazadas a ocultar su estado de gravidez, y es por eso que al no comunicar al empleador respecto de su embarazo, no gozaría de los derechos que por ley le correspondería.

La jurisprudencia que ha servido de base fundamental para el análisis de estos derechos, guarda perfecta sintonía con la aplicación y los objetivos de los mismos, esto es, busca conseguir a través de esta especie de facultad legislativa extraordinaria, que vendría a ser la potestad de emitir fallos de triple reiteración, que son de cumplimiento obligatorio para todos los juzgadores, en casos similares; garantizar estos derechos a las mujeres en estado de gestación, con el fin de que el empleador no alegue falta de norma al momento de cumplir con su obligación con sus trabajadoras.

Por todo lo ya analizado, se concluye que el ordenamiento jurídico ecuatoriano se caracteriza por ser garantista, es decir la normativa ecuatoriana se encarga de garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos de los ciudadanos, en el caso que nos compete, se ha evidenciado que la normativa ha ido evolucionando en favor de los derechos al trabajo y a la igualdad y no discriminación, pues ante el surgimiento de casos especiales que no se encontraban normados, han existido pronunciamientos en favor de la parte más débil de la relación laboral que es la mujer trabajadora embarazada, tanto es así que a las mujeres embarazadas, la Constitución de la República las coloca dentro del grupo de atención prioritaria precautelando siempre la ejecución de los derechos, eliminando todo rezago de discriminación que afecte a la igualdad de las personas, es por esto que no solamente en el Ecuador se aplica el derecho positivo, pues al ser un Estado garantista, incluso aplica principios, como el *In dubio pro operario*, en favor de los trabajadores. Vemos entonces que la normativa ecuatoriana, en todos sus niveles se alinea con los ODS estudiados y esto permite que de manera global los derechos

constantes en los ODS y sus metas puedan ser cumplidas de manera eficaz y eficiente según la agenda planteada.

1.5 Estudio de la sentencia

Antecedentes del caso

Que los artículos 184.2 y 185 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el registro oficial número 449, de 20 de octubre del 2008, establecen como una función de la corte nacional de justicia, desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración, integrados por las sentencias emitidas por las salas especializadas de la corte nacional de justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, para lo cual debe remitirse el fallo al pleno de la corte a fin de que ésta delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad, bajo prevención que de no pronunciarse en dicho plazo, o en caso de ratificar el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria, lo que se publicará en el registro oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio.

En relación a la sentencia estudiada, se manifiesta la controversia relacionada con los despidos intempestivos de las mujeres en estado gestacional donde a razón de estas resoluciones respecto al problema jurídico resuelto en los fallos, se busca determinar cómo debe demostrar la actora su estado gestacional a su empleador; en caso de despido intempestivo, a más de las indemnizaciones previstas en la ley, ¿la trabajadora gestante tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 154 del Código del Trabajo?; y si es posible que el empleador conozca por otro medio del estado gestacional de la trabajadora.

En este caso las partes procesales las constituyen: La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y el Pleno de la Corte Nacional de Justicia.

ARGUMENTOS DEL ÓRGANO DE JUSTICIA

a) Resolución N 0088- 2014, dictado el 03 de febrero de 2014, a las 10 h 20, Proceso No. 0369-2011.

En la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez, y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha se interpone un recurso de casación de la sentencia dictada el 21 de marzo de 2011, solicitada por parte de la actora en la demanda laboral de EYRA contra Farmacias y Comisariatos de Medicinas Empresa "FARCOMED" AS.

En el proceso, si bien el empleador no conocía el estado de embarazo de la demandante cuando solicitó la expulsión, era obvio que sabía que el trabajador debía presentar ante la autoridad administrativa un certificado médico que certificara que su estado era razonable luego de recibir la notificación . , a partir de ocho semanas antes del inicio de la notificación de expulsión No es necesario que el demandante acepte la expulsión del empleador el día en que el inspector de trabajo hizo la solicitud y obtuvo sus calificaciones. Sin embargo, luego de conocer la identidad del demandante, éste tiene derecho a revocar la deportación. Este hecho no ha sido probado por procedimientos y el juzgado de segunda instancia no lo ha tenido en cuenta. Por lo tanto, la sentencia se equivocó por falta de suficiente evidencia. Se aplica el artículo 154 del código de trabajo .

Por lo que la sala laboral de corte nacional de justicia casa parcialmente la sentencia dictada por la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el 21 de marzo del 2011 a las 09h16, el auto de La Sentencia es: por parte del imputado Farmacias y C . de Medicinas "FARCOMED" representa los derechos de su gerente general PVU y sus propios derechos, así como el monto a pagar en la sentencia anterior, al demandante indemnizar US \$ 4.868,64 según lo estipulado en el artículo 154 de la Ley del Trabajo.

Sin costos ni honorarios.

b) Resolución N 0288- 2014, dictada el 25 de abril del 2014, a las 16h50, en el proceso No.1263- 2013.

En este juicio de trabajo seguido por C. del Rocío Plaza Palma (mujer embarazada) en contra de la Compañía GRUNENTHAL ECUATORIANA CIA. LTDA., en la persona de su Gerente General, F.I.C.D. Por sus propios derechos y por los que representa, el demandado por intermedio de su procuradora Judicial, interpone recurso de casación de la sentencia dictada el 24 de octubre de 2012, las 11h48 por la Primera Sala de lo Laboral, de la niñez, y adolescencia de la corte provincial de justicia de Guayas. La casacionista fundamenta su recurso en las causales primera y quinta del artículo 3 de la Ley de Casación.

Por lo que la sala laboral de justicia casa parcialmente la sentencia dictada por la Primera Sala de lo Laboral, de la Niñez, y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, el 24 de octubre de 2012, las 11h48 y en los términos que anteceden, reforma dicha sentencia, en cuanto ordena pagar la indemnización contemplada en el artículo 154 del Código del Trabajo; negando esta pretensión en virtud del análisis realizado.

Sin costas ni honorarios.

Se puede explicar en este proceso que la compensación adicional a la que tiene derecho a una mujer embarazada cuando es despedida o expulsada dependiente del empleador. El empleador ha sido notificado y aportado un certificado médico por esta situación, e incluso inició el despido con su conocimiento o expulsar a trabajadoras embarazadas. El juez debe analizar cada caso y determinar si el empleador sabía que la trabajadora estaba embarazada de alguna manera, a pesar de no haber sido notificada oficialmente, o si la autoridad competente había sido informada de este hecho antes de firmar la ley de despido. ¿Es notorio el embarazo? En el trabajo, si ha notificado a otro ejecutivo de la empresa responsable de la gestión de recursos humanos, se permite cualquier otro método de prueba de esta situación.

c) Resolución No. 0271-2014, dictada el 21 de abril del 2014, a las 16h30, en el proceso No. 1356-2013

Dicta sentencia en el juicio que por reclamaciones de carácter laboral sigue M.E.G.L., en contra del Colegio de Contadores del Guayas, en las personas del CPA E.M.Z., P. y R.L. y el Ing.

P.F.V., Administrador, mediante la que, se confirma y reforma la sentencia subida en grado que, a su vez, acepta parcialmente la demanda. Inconforme con tal resolución la actora, M.E.G.L., interpone recurso de casación.

El amparo de lo dispuesto en los Arts. 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador; 184 y 191 del Código Orgánico de la Función Judicial, 1 de la Ley de Casación, 613 del Código del Trabajo y el sorteo, calificado el recurso interpuesto por la actora ha sido admitido por cumplir los requisitos previstos en el art 6 de la materia. Afirma la casacionista que el fallo del Tribunal de Alzada infringe los Arts. 1, 75, 76.7 literal I y 82 de la Constitución de la República del Ecuador; Arts. 19 primer inciso, 23 primer inciso, 27 y 130.4 del Código Orgánico de la Función Judicial; y, Arts. 274, 275, 276 y 334 del Código de Procedimiento Civil. Sustenta el recurso en la causal quinta del Art. 3 de la Ley de Casación.

Por lo tanto, el tribunal de la Sala de Trabajo de la Audiencia Nacional aceptó el recurso de apelación interpuesto por el demandante MEGL y desestimó el recurso; en cambio, determinó los siguientes méritos y estuvo de acuerdo con la decisión del juez, la cual fue confirmada en todos los aspectos, por lo que ordenó la El imputado Colegio de Contadores del Guayas representa a EMZ, P e Eng a través del mismo. PFV, el administrador, pagó un nombre del demandante MEGL en sentencia de confirmación, estipulando oportunamente la suma de US \$ 12.108, así como los costos de defensa del demandante.

En este caso, de acuerdo con la confesión del imputado y el certificado médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se comprobó que la demandante no pudo ser despedida por el empleador debido al estado de embarazo.

d) Resolución No. 0403-2012- Juicio No. 1082-2009, dictada el 16 de Julio del año 2012, a las 15h55

En la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, respecto de la protección a la mujer embarazada, se conceden garantías de estabilidad por su estado de

gravidez, previniendo que, en caso de despido intempestivo, el empleador será sancionado con la indemnización prevista en el artículo 154 del Código del Trabajo.

e) Resolución No. 0390-2016, dictada el 20 de junio del 2016, a las 15h08, en el proceso No. 0441-2014

En este caso, la decisión de despedir a la recurrente por embarazo fue decisión de la demandada como representante legal. El Tribunal de Instancia no utilizó un conjunto de respuestas afirmativas, sino que solo emitió un fallo por separado sobre una de ellas, dividiendo o dividiendo el contenido de las otras respuestas afirmativas con base en la declaración absolutoria declarada, infringiendo así la sentencia del tribunal. Lo dispuesto en el artículo 581, numeral 3 de la Ley del Trabajo violaba indudablemente los artículos 153 y 154 de la Ley del Trabajo y privaba a las trabajadoras de sus debidos derechos, lo que es razonable, justificando así el despido por embarazo. Como consta en el certificado médico adjunto, se considera un hecho en ausencia de otras pruebas en contrario.

ARGUMENTOS DEL ÓRGANO DE JUSTICIA

- Si bien el empleador se enteró del estado de embarazo de la trabajadora luego de ser notificado de la deportación, ha presentado el certificado médico correspondiente a la autoridad administrativa para confirmar su identidad, por lo que el empleador no puede pedir su desahucio. Según el artículo 184 de la Ley del Trabajo, este argumento es válido cuando el empleador tiene derecho a solicitar el desahucio.

- b) La compensación que debe recibir una trabajadora embarazada cuando es despedida o removida (cuando este último entre en vigencia) debe confirmarse en base a las condiciones que hayan sido notificadas al empleador por parte del IESS u otras agencias para producir un certificado médico. El juez de la corte debe analizar cada caso y determinar si el empleador sabía que la trabajadora estaba embarazada de alguna manera a pesar de no haber sido notificada oficialmente; por ejemplo, el estado de embarazo es notorio, o las autoridades laborales fueron notificadas del embarazo antes de firmar la ley de conciliación.

Si debe revelar el estado de embarazo a otro ejecutivo de la empresa a cargo de la gestión de recursos humanos, etc.

- A juzgar por la confesión del imputado y la prueba documental en la transcripción, se trata de un certificado médico emitido por el IESS, que acredita que el imputado conoce el embarazo de la demandante y por lo tanto cumple con lo establecido en este artículo. Los artículos 153 y 154 del código del trabajo la indemnización prevista en la norma señalada.

- En la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, en materia de protección a la mujer embarazada, se establece una garantía estable basada en el estado de gestación de la mujer embarazada para evitar el despido extemporáneo, y el empleador será sancionado con una indemnización en virtud artículo 154 del código del trabajo.

- En el presente caso, la decisión de despedir del trabajo a la recurrente por causa de su estado de gravidez, fue una decisión del demandado en su calidad de representante legal. El tribunal de primera instancia no utilizó este conjunto de respuestas afirmativas y solo tomó una decisión aislada sobre una de ellas, y separa o separa el contenido de las otras respuestas afirmativas con base en la declaración absolutoria presentada, violando así el artículo 581, fracción 3 de la Ley del Trabajo, lo que sin duda ha derivado en una violación de los artículos 153 y 154 del código del trabajo, al privarle a la trabajadora, de la indemnización que por derecho le corresponde, justificando de esta manera el despido por causa de su estado de gravidez, como consta en el certificado médico adjunto., hechos que se tienen por probados a falta de otra prueba rendida en sentido contrario.

Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados.

Artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador.- “prohíbe la separación del trabajo a la mujer por efectos de gestación”;

El Art. 169 de la Constitución establece: “... No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”

El Art. 153 del Código de Trabajo protege a la mujer embarazada y dispone que “no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo; concediéndole descanso obligatorio y evitando que la parte empleadora de por concluida la relación laboral de manera unilateral o por desahucio”.

El Art 154 del Código del Trabajo señala que: “Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto; En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa.

No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este código salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo”.

Si el empleador decide dar por concluida la relación laboral de manera unilateral, conociendo que la trabajadora se halla en estado de gestación, deberá someterse a distintas situaciones que se mencionan en los siguientes artículos.

El Art 185 del Código de Trabajo señala que: “Bonificaciones por desahucio; En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. El empleador, en el plazo de

quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo”.

Del Código de Trabajo el Art 188 menciona: “Indemnización por despido intempestivo; El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala.

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de conciliación y arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el

hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores”.

Comentario personal explicando el vínculo entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (ods) y sentencia seleccionada.

En el manejo de los asuntos laborales, se refiere a una serie de derechos y obligaciones provenientes de la relación entre el patrón y los trabajadores, como son los derechos de los empleados, con el fin de promover el bienestar y determinar algunos poderes, proteger a los trabajadores para lograr la justicia social. Desde esta perspectiva, es comprensible la profunda relación entre la legislación laboral y los objetivos de desarrollo sostenible, este es un curso de acción que debe seguirse desde una perspectiva local para contribuir al desarrollo global.

De todo lo que se ha analizado se concluye la importancia que tienen los objetivos de desarrollo sostenible dentro de las legislaciones, en el caso particular del Ecuador se evidencia la aplicación de normativa que favorece el cumplimiento de las metas de estos dos objetivos de desarrollo sostenible que son objeto de estudio en el presente documento.

Los objetivos de desarrollo sostenible que analizamos son el número 8: “Trabajo decente y crecimiento económico” y el objetivo de desarrollo sostenible número 10: “Reducción de desigualdades”, objetivos que se desarrollan dentro del derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación, respectivamente.

A estos dos derechos que ya se han mencionado, en el presente documento, los relacionamos con la mujer en estado de gestación tema de la sentencia, se evidencia entonces que el ordenamiento jurídico ecuatoriano si determina garantías en favor de las mujeres

embarazadas en general, y para nuestro caso de análisis se evidencio también que el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas, estas garantías que se han mencionado a lo largo del presente texto buscan reducir y eliminar las brechas existentes y alcanzar una verdadera justicia social, en donde prevalezca la ejecución de los derechos de las personas en igualdad de condiciones.

Ante eso es sumamente útil el pronunciamiento realizado por la Corte constitucional mediante la cual se dictamina que para que las mujeres embarazadas accedan a las garantías ya mencionadas deben presentar el certificado que acredite su embarazo SALVO que su estado de embarazo sea notorio o se demuestre que el empleador ya conocía de la existencia del embarazo, con este dictamen jurisprudencial, se fortalece un criterio de igualdad al obligar al empleador que se encuentra en una situación de dominio frente a la trabajadora embarazada, a cumplir con las garantías constitucionales que corresponden. Otro aspecto que me generó gran interés es cómo se ha evolucionado en cuanto a los derechos y las garantías a favor de las mujeres embarazadas pues como se evidenció en el segundo caso que fue analizado, antes era indispensable que las mujeres cumplan con el requisito de informar al empleador de su estado de gravidez o embarazo pues si no lo hacían, el derecho a la estabilidad y prestaciones propias de su situación les eran negadas, a esto se le suma el hecho de que la norma obligaba a que las mujeres presenten un certificado médico que acredite su estado de embarazo de manera oportuna, considero que la norma era absolutamente ambigua pues no se conoce con certeza a qué se refiriere el término “oportuna”, el embarazo tiene una duración de 9 meses, y el presentar un certificado médico que acredite dicho embarazo, se entendería que puede ser en cualquier momento, durante el tiempo de embarazo y se seguiría considerando oportuno, ante esta situación que me ha parecido interesante, el ordenamiento jurídico ecuatoriano eliminó el término “oportuna” y actualmente, el artículo 154 del Código de trabajo únicamente se refiere a la presentación de un certificado médico que acredite el estado de gravidez de la mujer trabajadora. Finalmente, del pronunciamiento de la Corte Constitucional se desprende que los derechos de la

mujer trabajadora embarazada no aplican únicamente a las trabajadoras del sector privado que se encuentran bajo la normativa del Código de Trabajo, sino que estas garantías también aplican a las mujeres trabajadoras embarazadas del sector público, normadas por la LOSEP, pues sea cual fuere el sector en donde se labora, era evidente la desigualdad y discriminación hacia las mujeres trabajadoras embarazadas, también se pretendía no garantizar los derechos de las mujeres embarazadas trabajadoras por el tipo de contrato que les vincula con sus empleadores, como es el caso del tercer pronunciamiento de la Corte constitucional en donde se decía que la trabajadora embarazada al tener un contrato por servicios ocasionales, no era sujeto de los derechos propios de las mujeres embarazadas, pronunciamiento por demás discriminatorio y que va en contra de los derechos que emanan de los ODS que hemos analizado, en dicho pronunciamiento se evidencia la intención de discriminación, valiéndose del tipo de contrato para que el empleador quede libre de todo cumplimiento de obligaciones para con la trabajadora embarazada, aprovechándose de la inestabilidad propia de ese tipo de contrato para desvincular a la trabajadora de sus labores una vez que se entere de su situación de gravidez

Capítulo Dos

Materiales y Métodos

La investigación jurídica concebida como el conjunto de procedimientos de carácter reflexivo, sistemático, controlado, crítico y creativo; cuyo objetivo es la búsqueda, indagación y el estudio de las normas, los hechos y los valores, considerando la dinámica de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que se desarrollan en la sociedad (Baquero, 2015).

En este orden, el proyecto: “Preferencias académicas de los egresados de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Ods) a través del estudio de sentencias” ha sido ejecutado conforme a lineamientos metodológicamente válidos para examinar fenómenos jurídicos desde distintas perspectivas e identificar en varias dimensiones, falencias y limitaciones de orden cultural e ideológico, estructural y social.

2.1 **Objetivos**

2.1.1 **General**

- Conocer los factores que confluyen en el Egresado de la Carrera de Derecho de la UTPL para desarrollar preferencias por áreas específicas de la ciencia jurídica y su futura especialización en éstas.

2.1.2 **Específicos**

- Valorar si las competencias aprendidas por los alumnos en las asignaturas de su preferencia, pueden contribuir a solucionar los problemas jurídicos de tipo global.
- Obtener proyecciones sobre las áreas jurídicas en donde los futuros abogados planifican ejercer la profesión dentro del mercado laboral público y privado.

- Incentivar mejores prácticas de corresponsabilidad social de los Egresados, a través del estudio de casos y de su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

2.2 Hipótesis

Las competencias que el estudiante de Derecho está adquiriendo en las asignaturas de su preferencia son importantes, pero pueden no ser suficientes para responder a las tipologías de conflictos jurídicos generados por los cambios estructurales actuales.

2.3 Metodología

Definir la metodología para el desarrollo de una investigación jurídica no es una tarea sencilla, se deberá considerar como lo sostiene Lariguet (2015), la pluralidad de enfoques, teorías, disciplinas, categorías y, en última instancia, métodos para abordar lo jurídico.

La correlación entre asignaturas de una malla curricular con instituciones específicas de carácter jurídico como los derechos, y su vinculación con proyectos de interés global como la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible a través del análisis de sentencias, es un proceso que puede generar nuevas experiencias y expectativas para el futuro profesional. Para Haba (2007, 133), las investigaciones propiamente dichas requieren que mediante ellas se arribe a algún conocimiento que no sea bastante trivial y no esté ya adquirido antes. Una investigación no tiene sentido si no es para arribar a alguna novedad.

En el desarrollo de la investigación se aplicó el **método sistemático**, porque la información investigada ha sido organizada en forma ordenada y secuencial, mediante categorías vinculantes, previamente definidas para poder utilizar la información en forma productiva.

La investigación por su orientación al proceso de revisión de jurisprudencia, normas jurídicas y doctrina es de tipo **teórico - deductiva**; por integrar una vinculación entre el Derecho y los fenómenos sociales y económicos, tiene el carácter de **socio-jurídica**. Para el estudio

minucioso de sentencias y los elementos motivacionales expuestos para resolver sobre la tutela de bienes jurídicos (vida, integridad personal, salud, medio ambiente) se aplicó el método de **análisis y síntesis**.

Se aplicó también el **método exegético**, por cuanto los hechos y fenómenos a analizar, van a contribuir con indicadores y percepciones sobre el avance de cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Como lo indica Días (2013,92), será necesario explicar algún aspecto de la realidad o se interpretarán datos obtenidos de la misma realidad, tanto si lo hacemos en forma breve como si es el fundamento de nuestra investigación en caso de que realicemos investigaciones exploratorias o a nivel explicativo.

La investigación desarrollada tiene el carácter de **jurídico exploratoria**, porque se analizaron enfoques previos sobre el estado situacional de fenómenos jurídicos, identificando sus variables y características. También se ajusta al tipo **jurídico proyectiva**, porque se realiza una predicción acerca del funcionamiento de una institución jurídica, partiendo de premisas actualmente vigentes (Romero, 2016).

En el ámbito de la temporalidad, la investigación se circunscribe a analizar sentencias expedidas desde el año 2015 hasta el año 2020.

2.4 Técnicas de investigación

Las técnicas utilizadas para el desarrollo del trabajo de titulación fueron el fichaje y el estudio de sentencias a través de la investigación en línea, utilizando el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) de la UTPL.

2.4.1 Fichaje

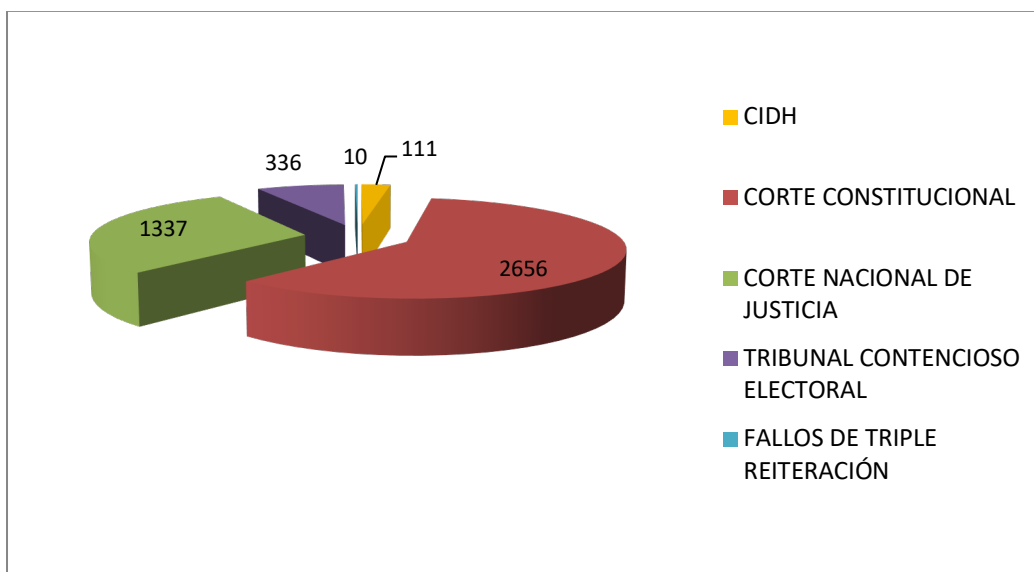
Se elaboraron dos fichas; la Ficha Informativa que contiene información sobre aspectos relacionados con percepciones del egresado, sobre las competencias adquiridas durante el proceso de aprendizaje, sobre la asignatura de preferencia, factores que impulsaron a

desarrollar afinidad por ésta materia y otros elementos que permitan obtener indicadores cualitativos y cuantitativos sobre los resultados de aprendizaje, y en función de éstos, diseñar proyecciones para fortalecer la transferencia de conocimiento jurídico en la Carrera de Derecho; y,

La Ficha de Vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (Ods) y sentencia seleccionada, en la que se consignó el detalle de la vinculación entre la asignatura de preferencia de la alumna o alumno, con el objetivo de desarrollo sostenible identificado y la sentencia seleccionada. Contiene la descripción del ODS, datos de la sentencia y del órgano de justicia que la expidió, las partes del fallo como los antecedentes del caso, argumentos del órgano de justicia, las normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados, la resolución de los jueces y un comentario personal explicando el vínculo entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (Ods) y sentencia seleccionada.

2.4.2 Estudio de la sentencia

Para la investigación, selección y análisis de la sentencia, se consideró una variedad de fallos dictados por diferentes órganos de justicia nacionales e internacionales, como la Corte Nacional de Justicia a través de sus salas especializadas, la Corte Constitucional, el Tribunal Contencioso Electoral y la Corte Interamericana de Derechos Humanos; el rango de búsqueda para la elección de la sentencia fue durante los años del 2015 al 2020. Se contó con un amplio espacio de datos para la elección del fallo, aproximadamente 4450 sentencias publicadas por los referidos órganos de justicia, tal como se proyecta en la siguiente gráfica:

Figura 1*Sentencias 2015 -2020*

Nota: Sentencias (Fotografía) Tomado de Lexis Finder, Plataforma Profesional de Investigación Jurídica, 2020.

Fallo triple reiteración garantías a mujer en estado de gestación.

El 31 de octubre de 2016 se repitió por tercera vez la Resolución No. 6, información complementaria 873 al registro oficial. Los artículos 184.2 y 185 de la Constitución de la República del Ecuador No. 06-2016 (publicada en la Gaceta Oficial No. 449 el 20 de octubre de 2008) establecieron las funciones de los tribunales nacionales para desarrollar un sistema de precedentes basado en los precedentes. La sentencia reiterada se compone de sentencias emitidas por los tribunales nacionales La sentencia reiteró la misma opinión sobre el mismo punto en tres puntos, la sentencia debe ser sometida al Pleno del Tribunal para su tramitación. Para que pueda llevar a cabo la deliberación y tomar una decisión en un plazo no superior a 60 días, es necesario evitar que no emita opinión dentro del plazo antes mencionado, o en el caso de aprobación de la norma,;

Existen al menos tres sentencias u órdenes con sentencias obligatorias, siempre que el tribunal tenga una opinión unificada o estándar para resolver estos casos, siempre que los casos resueltos tengan o tengan patrones fácticos similares;

Los artículos 180.2 y 182 de la Ley de Organización de las Funciones Judiciales, publicados en el Registro Oficial No. 544 el 9 de marzo de 2009, resultó que el Pleno de la Audiencia Nacional desarrollará un sistema de jurisprudencia basado en lo siguiente: La resolución de los precedentes obligatorios sólo debe contener los puntos legales donde se produce la triple reiteración, y los datos de identificación de la fecha y el proceso de la resolución se publicarán en el registro oficial para tener un rol general obligatorio;

La Audiencia Nacional aprobó la Resolución No. 1A-2016 emitida en el Documento Complementario No. 767 de la Autoridad de Registro Oficial el 2 de junio de 2016. Dictó los procedimientos para la determinación y sistematización de los límites de la ciencia jurídica, y unificación de la estructura de la legalidad. profesión. La estructura de la decisión del precedente.

IDENTIFICACIÓN DE LOS FALLOS QUE CONTIENEN EL PUNTO REITERADO

La Sala Especial de Trabajo de la Audiencia Nacional ejerció su competencia y dictó la siguiente sentencia, que incluye los mismos puntos legales:

- a) Resolución No. 0088-2014, dictada el 03 de febrero de 2014, a las 10h20, en el proceso No. 0369-2011, conformado el Tribunal por la Dra. Paulina Aguirre Suárez.
- b) Resolución No. 0288-2014, dictada el 25 de abril del 2014, a las 16h50, en el proceso No. 1263-2013, por el Tribunal conformado por la Dra. Paulina Aguirre Suárez.
- c) Resolución No. 0271-2014, dictada el 21 de abril del 2014, a las 16h30, en el proceso No. 1356-2013; por el Tribunal conformado por Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia como Juez
- d) Resolución No. 0403-2012- Juicio No. 1082-2009, dictada el 16 de Julio del año 2012, a las 15h55, Tribunal conformado por la Dra. Gladys Terán Sierra, como Jueza.
- e) Resolución No.0390-2016- Juicio No. 0441-2014, dictada el 20 de junio del año 2016, a las 15h08, Tribunal conformado por la Dra. María del Carmen Espinoza Valdiviezo, como Jueza

Doctrina Jurisprudencial.

Teniendo en cuenta los principios de la Constitución, las leyes y la interpretación de los derechos humanos, debe entenderse que la Constitución vigente y las normas de la OIT para proteger las intenciones de las mujeres embarazadas, así como la legislación nacional, entre otras cosas, están todas buscando. Para proteger la fertilidad y estabilidad de la mujer embarazada, y en caso de infracción, si el empleador decide dar por terminada unilateralmente la relación laboral con el conocimiento de que la trabajadora está embarazada, deberá cancelar la "Ley Laboral" además de indemnización. "Los artículos 188 y 185 obtuvieron lo mismo que la indemnización prevista en el artículo 154 y el contrato colectivo anterior. La conclusión es que el juez, como garante de los derechos consagrados por la Constitución y la ley, debe proteger la protección de las madres embarazadas. Utilizar la atribución especificada en el artículo 184.2 de la Constitución.

Utilizando la atribución prevista en el artículo 184.2 de la Constitución de la República y el artículo 180.2 de la Ley de Organización de las Funciones Judiciales.

Resuelve:

Art. 1.- Atender la solicitud de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y por tanto aprobar el informe técnico, remitido por el señor Conjuez Nacional doctor Efraín Duque Ruiz y la Dirección de Procesamiento de Jurisprudencia.

Art. 2.- Ratificar el criterio jurídico reiterado de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte

Nacional de Justicia, expuesto en la doctrina jurisprudencial desarrollada en las sentencias anteriormente mencionadas.

Art. 3.- DECLARAR COMO PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL OBLIGATORIO, el siguiente punto de derecho: "Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante el certificado

otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora".

Art. 4.- Disponer que la Secretaria General de la Corte Nacional de Justicia, remita copias certificadas de la presente resolución a la Unidad de Procesamiento de Jurisprudencia, para su sistematización; y, al Registro Oficial y Gaceta Judicial para su inmediata publicación.

Art. 5.-Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte

Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

2.4.3 *Investigación en línea*

La investigación jurídica se realizó en línea, utilizando los recursos digitales que provee la UTPL a través de su Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) y de las bases de datos de información científica disponibles dentro de la biblioteca virtual. Necesitamos formar abogados que vinculen su conocimiento teórico y práctico con destrezas informáticas y el uso estratégico de aplicaciones virtuales, Para Bordignon (2017, p. 168) el diseñar, el hacer y el construir se han resignificado y expandido hacia nuevas capacidades y límites con la aparición de las tecnologías digitales.

No fue necesario exponerse a visitar in situ bibliotecas u otros lugares para obtener la información para desarrollar la investigación. La jurisprudencia, las referencias legales, conceptuales o doctrinarias y demás instrumentos informativos, se los encontró previa búsqueda y revisión de las siguientes bases de datos e información científica:

✓ **Jurisprudencia, Leyes, Doctrina**

Lexis

CEP web Software Legal

Fiel Web Plus

Vlex

✓ **Libros Digitales**

E-Libro

Ebook Central

Alfa Omega Cloud

Cengage Ebooks

Digitalia

eBooks7-24 McGraw-Hill

Pearson Ebooks

Springer Ebooks Gratis

✓ **Artículos de Revistas**

Isi Web of Knowledge

Dialnet Plus

Scopus

GALE

DOAJ

Open DOAR

Scimago Journal & Country Rank

Proquest

Science Direct

UNESCO

Además de las bases de datos referidas, se buscó y obtuvo la información requerida en otras direcciones web:

✓ **Otras páginas web para consultar sentencias**

<https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php>

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/>

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/index.php/servicio/produccion-editorial>

<http://www.tce.gob.ec/>

✓ **Otras páginas web para consultar libros**

<https://books.google.es/>

<https://scholar.google.es/schhp?hl=es>

<http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/site/php/index.php?lang=es>

2.5 Recursos

2.5.1 *Humanos*

Alumno (a):

Director (a) de Trabajo de Titulación:

2.5.2 ***Materiales***

Impresiones

Anilados

2.5.3 ***Tecnológicos***

Computador

Acceso a internet

Bases de datos virtuales

Capítulo Tres

Resultados

En esta fase se muestran resultados obtenidos en relación al problema, objetivos e hipótesis planteadas, estableciendo concordancias con las preguntas formuladas en la ficha informativa y las variables señaladas en forma preliminar.

En este acápite también se ponen de manifiesto, las ventajas o limitaciones de lo investigado, se responden preguntas, respecto de cómo este estudio puede aportar social y jurídicamente para mejorar el entorno social y profesional; en qué medida, los datos investigados pueden mejorar las competencias del futuro abogado, y si el nuevo conocimiento jurídico obtenido y que ha sido vinculado a agendas sociales globales y políticas públicas nacionales, aporta a construir una sociedad más justa y democrática.

2.6 Ficha informativa

1. FICHA INFORMATIVA (marque con X, máximo tres variables)

Nro.	Pregunta	Variable 1	Variable 2	Variable 3	Variable 4	Variable 5	Variable 6	Variable 7	Variable 8	Variable 9
		DECISIÓN O CONVICCIÓN PROPIA	INFLUENCIA FAMILIAR	LE MOTIVÓ UN FENÓMENO SOCIAL	LE MOTIVÓ UNA EXPERIENCIA PERSONAL	CONSTRUIR UN PATRIMONIO SOLIDO	LE PARECIÓ UNA CARRERA RELATIVAMENTE FÁCIL	PRESIÓN SOCIAL	POR SER LA MAS ACCESIBLE	LE INSPIRÓ EL IDEAL DE JUSTICIA
1	QUE LE IMPULSÓ A ESTUDIAR LA CARRERA DE DERECHO	X				X				
2	POR QUÉ ASIGNATURA HA TENIDO MAYOR PREFERENCIA O AFINIDAD.	DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL	DERECHO CIVIL Y PROCESAL CIVIL	DERECHOS HUMANOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL	DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO/PRIVADO	DERECHO AMBIENTAL	DERECHO LABORAL	MEDIACIÓN	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO SOCIETARIO
							X			
3	POR QUÉ ASIGNATURA HA TENIDO MENOS INTERÉS	DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL	DERECHO CIVIL Y PROCESAL CIVIL	DERECHOS HUMANOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL	DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO/PRIVADO	DERECHO AMBIENTAL	DERECHO LABORAL	MEDIACIÓN	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO/ CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO SOCIETARIO

										X
7	SI TUVIESE LA OPORTUNIDAD DE CONTINUAR FORMÁNDOSE ACADÉMICAMENTE, ELEGIRÍA UN POSGRADO EN:	CRIMINALÍSTICA	CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO DE SEGUROS	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO	DERECHO AMBIENTAL	PROPIEDAD INTELECTUAL	DELITOS INFORMÁTICOS Y PROTECCIÓN DE DATOS	DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL	DERECHO SOCIETARIO Y CORPORATIVO
		X								
8	SI DECIDIESE ESTUDIAR UNA SEGUNDA CARRERA QUE SE COMPLEMENTE CON LA ABOGACÍA, POR CUAL SE INCLINARÍA:	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ECONOMÍA	INGLES	GESTIÓN AMBIENTAL	INGENIERÍA EN SISTEMAS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	PSICOLOGÍA	CIENCIAS POLÍTICAS
								X		
9	QUE METODOLOGÍAS CONSIDERA DEBERÍAN FORTALECERSE PARA UN MEJOR APRENDIZAJE DEL DERECHO	CLASE MAGISTRAL PRESENCIAL	CLASE EN LÍNEA O POR PLATAFORMA VIRTUAL	MAS CONOCIMIENTO PRÁCTICO QUE TEÓRICO	MAS CONOCIMIENTO TEÓRICO QUE PRACTICO	CLASES COMPARTIDAS (DOS DOCENTES)	MEJORAR LA METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE CASOS (SENTENCIAS)	LABORATORIOS INTELIGENTES, (REALIDAD AUMENTADA)	ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO DESDE EL PRIMER CICLO, EN CASOS JURÍDICOS REALES, QUE PATROCINEN LOS ABOGADOS DE LA UNIVERSIDAD	MEJORAR LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
				X						

10	SI DECIDE DEDICARSE AL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA, POR QUE OPCIÓN SE INCLINARÍA	INSTALAR SU PROPIA OFICINA JURÍDICA	ASOCIARSE CON OTROS COLEGAS PARA INSTALAR UNA OFICINA JURÍDICA	ATENDER A SUS CLIENTES DESDE SU CASA	INCORPORAR ASESORÍAS EN LÍNEA, CONSULTAS JURÍDICAS POR ZOOM, MEJORAR EL DOMINIO DE LAS NUEVAS APLICACIONES VIRTUALES (AUDIENCIAS POR VIDEOCONFERENCIA)	ESPERAR UN TIEMPO HASTA TOMAR LA MEJOR DECISIÓN	TRATAR DE INGRESAR AL SECTOR PÚBLICO COMO ASESOR JURÍDICO	SER ASESOR JURÍDICO DE UNA EMPRESA PRIVADA (BANCOS, EMPRESA CONSTRUCTORA, MINERA, BANANERA, PETROLERA)	TRASLADARSE A OTRA CIUDAD, DONDE EXISTA UN MERCADO LABORAL MAS PROMETEDOR PARA EL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA	DEDICARSE MEDIO TIEMPO A PRO BONO (SERVICIOS JURÍDICOS GRATUITOS); Y EL RESTO DEL TIEMPO A PRESTAR SUS SERVICIOS LEGALES, CON RETRIBUCIÓN ECONÓMICA
			X							

2.7 Análisis de Resultados

De la ficha informativa y las 10 preguntas formuladas, se han seleccionado algunas variables, sobre las cuales se desarrolla un análisis reflexivo, crítico y propositivo, explicando las razones o justificaciones seleccionadas (variables).

Pregunta 1

¿Qué le impulsó a estudiar la Carrera de Derecho?

La primera razón por la que decidí estudiar derecho fue por decisión o convicción propia ya que el derecho está presente en las realidades humanas, es versátil tiene que ver con su carácter universal, el derecho está en todas las partes y en todas las fases de la vida de ser humano, el derecho ordena las actividades humanas y su convivencia, permite resolver problemas aportando soluciones que la ley marca , a su vez es una carrera que da alas para practicar diferentes artes, el arte la palabra, el arte de la comunicación, el arte del convencimiento, de la convicción y el arte de la negociación; A su vez como segunda variante que es construir un patrimonio sólido, es debido a que el campo de trabajo es muy amplio y puede generar ingresos. Basado en salidas profesionales muy interesantes que además tienen un objetivo común que es trabajar en el progreso de nuestra humanidad mediante el respeto a la dignidad y el valor del ser humano, ya que sin las personas no existe el derecho, sin la sociedad no hay normas jurídicas escritas que valgan.

Pregunta 2

¿Por qué asignatura ha tenido mayor preferencia o afinidad?

La asignatura de mayor preferencia es derecho laboral ya que considero que es de suma importancia conocer los derechos del trabajador dentro de la sociedad y a su vez, saber cómo proceder con las herramientas necesarias ante cualquier conflicto que se presentan en la vida laboral, ya que, mediante normas y principios bajo un orden jurídico con este mismo, se logra regular la relación entre trabajador y empleador y genera orden en el lugar de trabajo.

Pregunta 3

¿Por qué asignatura ha tenido menos interés?

La asignatura de menos interés durante mi recorrido académico considero que es derecho societario, ya que es una rama del derecho privado en el que se estudia el conjunto de normas que se aplican en la constitución de una sociedad con ánimo de lucro mediante una actividad económica, por ello podría decir que me he vinculado de mejor manera con materias que nacen del derecho público como es: el derecho constitucional, el derecho administrativo, el derecho penal, el derecho social, el derecho político y el derecho procesal en sus diferentes campos.

Pregunta 4

¿Cuándo se gradué de abogado, qué actividad piensa realizar?

Trabajar en una institución pública ya que esta opción ofrece mayor estabilidad y beneficios, en el Ecuador existe dos leyes diferentes, la primera se refiere a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) destinada para los servidores públicos y la segunda en su relación total al servicio privado, que es la Ley del Código del Trabajo, por lo tanto entre estas dos presenta una problemática de inequidad existente entre los beneficios sociales de los servidores privados y los empleados del sector público.

Pregunta 5

¿Qué efectos considera que puede causar el covid19, en el ejercicio del derecho?

Obliga a dar el salto hacia la justicia digital o en línea.

Ya que el sistema de justicia no se puede detener durante la emergencia sanitaria en el estado de excepción. Mediante disposición se coordina de forma permanente las acciones y procedimientos para garantizar el funcionamiento de las unidades judiciales.

A través de video audiencias domiciliarias, las y los jueces emitieron boletas de libertad por cumplimiento de pena a través de los medios electrónicos y de igual manera en algunos casos por video audiencias, así mismo las notarías y los medios de mediación se adaptan a medios telemáticos, con estas medidas se ha prevenido posibles contagios, precautelando la salud y la vida de los usuarios y servidores de los sistemas judiciales.

Pregunta 6

¿Qué habilidades o destrezas considera haber adquirido durante su proceso de aprendizaje en la carrera de derecho?

Conocimiento superficial, ya que considera que el aprendizaje ocurre con el ejercicio de la profesión.

En el momento que se da una relación laboral, el abogado recién graduado identifica una desconexión, entre lo que debe hacer un abogado y lo que ha aprendido en las facultades de derecho, esta controversia es motivo de preocupación, ya que, aunque se ha desarrollado una gran cantidad de literatura en la transición de estudio de la carrera y la entrada a la vida laboral profesional, no se considera que existe el desarrollo suficiente de las habilidades que requiere el abogado para ingresar al campo laboral, ya que evidentemente estas habilidades se las va descubriendo y fortaleciendo a medida de su trayectoria con experiencia que a su vez va dejando enseñanza palpable y ajustable a la realidad cotidiana de un profesional del derecho.

Pregunta 7

¿Si tuviese la oportunidad de continuar formándose académicamente, elegiría un posgrado en?

Criminalística, ya que es una especialidad que permite formar expertos en la obtención de pruebas físicas, los mismo que podrán emitir informes periciales, que serán de gran aporte para esclarecer los hechos de un delito y averiguar la responsabilidad de las personas, mediante metodología científica para poder materializar la prueba a efectos judiciales, llegando a ser un pilar fundamental en un proceso judicial.

Pregunta 8

Si decidiese estudiar una segunda carrera que se complemente con la abogacía, ¿Por cuál se inclinaría?

Seguridad y salud ocupacional ya que es una carrera que cubre aspectos jurídicos, técnicos, médicos y sociales; todo empleado de una institución dispone y goza del derecho al trabajo y a la salud, pues está a de cumplir con mucho de los requerimientos de una rama autónoma que cuenta con una amplia legislación con una doctrina ajena y principios

doctrinarios propios, a la vez genera y promueve que el trabajo sea sano y salvo para esto protege a los trabajadores de que exista un riesgo en el ambiente laboral para su salud o bienestar

Pregunta 9

¿Qué metodologías considera deberían fortalecerse para un mejor aprendizaje del derecho?

Más conocimiento práctico que teórico el estudio de los casos nos permite construir reflexiones, el trabajar casos palpables desde su realidad y sobre todo por su cumplimiento, nos permite alcanzar un alto grado de experiencia ya desde el periodo estudiantil, logrando así a alcanzar conocimiento y destrezas jurídicas, que motiva su relación entre el tema estudiado y el interés por entenderlo, claro está, que siempre se encontrara acompañado de la teoría, pues el acercamiento inteligente a una realidad permite ver su dimensión y profundizar detalladamente el caso.

Pregunta 10

¿Si decide dedicarse al ejercicio de la abogacía, porque opción se inclinaría?

Asociarse con otros colegas para instalar una oficina jurídica, ya que es un emprendimiento como cualquier otro, donde se ofrece servicios jurídicos, este sería una de las mayores ventajas porque se puede contar con una planta fija de abogados especializados en diferentes materias, basados en la coordinación del equipo que tiene como finalidad la complementariedad, es decir aprovechar lo mejor de cada uno tanto habilidades personales como profesionales, lo que garantiza buenos resultados para la obtención del objetivo común a su vez, brindar soluciones efectivas, adecuadas y practicas a los clientes.

2.8 Ficha de vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (ods) y sentencia seleccionada.

<ul style="list-style-type: none"> FICHA DE VINCULACIÓN ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA 	
DATOS DEL ALUMNO:	
NOMBRES:	Erika Daniela Saguay Córdova
ASIGNATURA DE PREFERENCIA:	
MATERIA:	Derecho Laboral
OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (Ods)	
OBJETIVO NRO.	8- 10
DERECHOS QUE TUTELA:	ODS 8: Trabajo ODS 10: Igualdad
DATOS DE LA SENTENCIA INVESTIGADA:	
ÓRGANO DE JUSTICIA	Corte Nacional de Justicia.
FECHA Y NRO DE SENTENCIA O RESOLUCIÓN	31/10/2016 Resolución de Triple Reiteración 6 N° 06-2016
DESCRIPCIÓN	Aprobación de precedente jurisprudencial obligatorio la corte nacional de Justicia
<ul style="list-style-type: none"> ANTECEDENTES DEL CASO 	
<p>Que los artículos 184.2 y 185 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el registro oficial número 449, de 20 de octubre del 2008, establecen como una función de la corte nacional de justicia, desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración, integrados por las sentencias emitidas por las salas especializadas de la corte nacional de justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, para lo cual debe remitirse el fallo al pleno de la corte a fin de que ésta delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad, bajo prevención que de no pronunciarse en dicho plazo, o en caso de ratificar el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria, lo que se publicará en el registro oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio.</p> <p>En relación a la sentencia estudiada, se manifiesta la controversia relacionada con los despidos intempestivos de las mujeres en estado gestacional donde a razón de estas resoluciones respecto al problema jurídico resuelto en los fallos, se busca determinar cómo debe demostrar la actora su estado gestacional a su empleador; en caso de despido intempestivo, a más de las indemnizaciones previstas en la ley, ¿la trabajadora gestante</p>	

tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 154 del Código del Trabajo?; y si es posible que el empleador conozca por otro medio del estado gestacional de la trabajadora. En este caso las partes procesales las constituyen: La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y el Pleno de la Corte Nacional de Justicia.

- ARGUMENTOS DEL ÓRGANO DE JUSTICIA

a) **Resolución N 0088- 2014, dictado el 03 de febrero de 2014, a las 10 h 20, Proceso No. 0369-2011.**

En la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez, y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha se interpone un recurso de casación de la sentencia dictada el 21 de marzo de 2011, solicitada por parte de la actora en la demanda laboral de EYRA contra Farmacias y Comisariatos de Medicinas Empresa "FARCOMED" AS.

En el proceso, si bien el empleador no conocía el estado de embarazo de la demandante cuando solicitó la expulsión, era obvio que sabía que el trabajador debía presentar ante la autoridad administrativa un certificado médico que certificara que su estado era razonable luego de recibir la notificación . , a partir de ocho semanas antes del inicio de la notificación de expulsión No es necesario que el demandante acepte la expulsión del empleador el día en que el inspector de trabajo hizo la solicitud y obtuvo sus calificaciones. Sin embargo, luego de conocer la identidad del demandante, éste tiene derecho a revocar la deportación. Este hecho no ha sido probado por procedimientos y el juzgado de segunda instancia no lo ha tenido en cuenta. Por lo tanto, la sentencia se equivocó por falta de suficiente evidencia. Se aplica el artículo 154 del código de trabajo .

Por lo que la sala laboral de corte nacional de justicia casa parcialmente la sentencia dictada por la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el 21 de marzo del 2011 a las 09h16, el auto de La Sentencia es: por parte del imputado Farmacias y C . de Medicinas "FARCOMED" representa los derechos de su gerente general PVU y sus propios derechos, así como el monto a pagar en la sentencia anterior, al demandante indemnizar US \$ 4.868,64 según lo estipulado en el artículo 154 de la Ley del Trabajo.

Sin costos ni honorarios.

b) **Resolución N 0288- 2014, dictada el 25 de abril del 2014, a las 16h50, en el proceso No.1263- 2013.**

En este juicio de trabajo seguido por C. del Rocío Plaza Palma (mujer embarazada) en contra de la Compañía GRUNENTHAL ECUATORIANA CIA. LTDA., en la persona de su Gerente General, F.I.C.D. Por sus propios derechos y por los que representa, el demandado por intermedio de su procuradora Judicial, interpone recurso de casación de la sentencia dictada el 24 de octubre de 2012, las 11h48 por la Primera Sala de lo Laboral, de la niñez,

y adolescencia de la corte provincial de justicia de Guayas. La casacionista fundamenta su recurso en las causales primera y quinta del artículo 3 de la Ley de Casación.

Por lo que la sala laboral de justicia casa parcialmente la sentencia dictada por la Primera Sala de lo Laboral, de la Niñez, y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, el 24 de octubre de 2012, las 11h48 y en los términos que anteceden, reforma dicha sentencia, en cuanto ordena pagar la indemnización contemplada en el artículo 154 del Código del Trabajo; negando esta pretensión en virtud del análisis realizado.

Sin costas ni honorarios.

Se puede explicar en este proceso que la compensación adicional a la que tiene derecho a una mujer embarazada cuando es despedida o expulsada dependiente del empleador. El empleador ha sido notificado y aportado un certificado médico por esta situación, e incluso inició el despido con su conocimiento o expulsar a trabajadoras embarazadas. El juez debe analizar cada caso y determinar si el empleador sabía que la trabajadora estaba embarazada de alguna manera, a pesar de no haber sido notificada oficialmente, o si la autoridad competente había sido informada de este hecho antes de firmar la ley de despido. ¿Es notorio el embarazo? En el trabajo, si ha notificado a otro ejecutivo de la empresa responsable de la gestión de recursos humanos, se permite cualquier otro método de prueba de esta situación.

c) Resolución No. 0271-2014, dictada el 21 de abril del 2014, a las 16h30, en el proceso No. 1356-2013

Dicta sentencia en el juicio que por reclamaciones de carácter laboral sigue M.E.G.L., en contra del Colegio de Contadores del Guayas, en las personas del CPA E.M.Z., P. y R.L. y el Ing. P.F.V., Administrador, mediante la que, se confirma y reforma la sentencia subida en grado que, a su vez, acepta parcialmente la demanda. Inconforme con tal resolución la actora, M.E.G.L., interpone recurso de casación.

El amparo de lo dispuesto en los Arts. 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador; 184 y 191 del Código Orgánico de la Función Judicial, 1 de la Ley de Casación, 613 del Código del Trabajo y el sorteo, calificado el recurso interpuesto por la actora ha sido admitido por cumplir los requisitos previstos en el art 6 de la materia. Afirma la casacionista que el fallo del Tribunal de Alzada infringe los Arts. 1, 75, 76.7 literal I y 82 de la Constitución de la República del Ecuador; Arts. 19 primer inciso, 23 primer inciso, 27 y 130.4 del Código Orgánico de la Función Judicial; y, Arts. 274, 275, 276 y 334 del Código de Procedimiento Civil. Sustenta el recurso en la causal quinta del Art. 3 de la Ley de Casación.

Por lo tanto, el tribunal de la Sala de Trabajo de la Audiencia Nacional aceptó el recurso de apelación interpuesto por el demandante MEGL y desestimó el recurso; en cambio, determinó los siguientes méritos y estuvo de acuerdo con la decisión del juez, la cual fue

confirmada en todos los aspectos, por lo que ordenó la El imputado Colegio de Contadores del Guayas representa a EMZ, P e Eng a través del mismo. PFV, el administrador, pagó un nombre del demandante MEGL en sentencia de confirmación, estipulando oportunamente la suma de US \$ 12.108, así como los costos de defensa del demandante.

En este caso, de acuerdo con la confesión del imputado y el certificado médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se comprobó que la demandante no pudo ser despedida por el empleador debido al estado de embarazo.

d) Resolución No. 0403-2012- Juicio No. 1082-2009, dictada el 16 de Julio del año 2012, a las 15h55

En la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, respecto de la protección a la mujer embarazada, se conceden garantías de estabilidad por su estado de gravidez, previniendo que, en caso de despido intempestivo, el empleador será sancionado con la indemnización prevista en el artículo 154 del Código del Trabajo.

e) Resolución No. 0390-2016, dictada el 20 de junio del 2016, a las 15h08, en el proceso No. 0441-2014

En este caso, la decisión de despedir a la recurrente por embarazo fue decisión de la demandada como representante legal. El Tribunal de Instancia no utilizó un conjunto de respuestas afirmativas, sino que solo emitió un fallo por separado sobre una de ellas, dividiendo o dividiendo el contenido de las otras respuestas afirmativas con base en la declaración absoluta declarada, infringiendo así la sentencia del tribunal. Lo dispuesto en el artículo 581, numeral 3 de la Ley del Trabajo violaba indudablemente los artículos 153 y 154 de la Ley del Trabajo y privaba a las trabajadoras de sus debidos derechos, lo que es razonable, justificando así el despido por embarazo. Como consta en el certificado médico adjunto, se considera un hecho en ausencia de otras pruebas en contrario.

ARGUMENTOS DEL ÓRGANO DE JUSTICIA

- Si bien el empleador se enteró del estado de embarazo de la trabajadora luego de ser notificado de la deportación, ha presentado el certificado médico correspondiente a la autoridad administrativa para confirmar su identidad, por lo que el empleador no puede pedir su desahucio. Según el artículo 184 de la Ley del Trabajo, este argumento es válido cuando el empleador tiene derecho a solicitar el desahucio.
- b) La compensación que debe recibir una trabajadora embarazada cuando es despedida o removida (cuando este último entre en vigencia) debe confirmarse en base a las condiciones que hayan sido notificadas al empleador por parte del IESS u otras agencias para producir un certificado médico. El juez de la corte debe analizar cada caso y determinar si el empleador sabía que la trabajadora estaba

embarazada de alguna manera a pesar de no haber sido notificada oficialmente; por ejemplo, el estado de embarazo es notorio, o las autoridades laborales fueron notificadas del embarazo antes de firmar la ley de conciliación.

Si debe revelar el estado de embarazo a otro ejecutivo de la empresa a cargo de la gestión de recursos humanos, etc.

- De la confesión del demandado y de la prueba documental que obra de autos, esto es el certificado médico conferido por el IESS, se evidencia que el demandado conocía del estado gestacional de la actora, por lo que le corresponde, de acuerdo con las disposiciones de los artículos 153 y 154 del código del trabajo la indemnización prevista en la norma señalada.
- En la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, respecto de la protección a la mujer embarazada, se conceden garantías de estabilidad por su estado de gravidez, previniendo que, en caso de despido intempestivo, el empleador será sancionado con la indemnización prevista en el artículo 154 del código del trabajo.
- En el presente caso, la decisión de despedir del trabajo a la recurrente por causa de su estado de gravidez, fue una decisión del demandado en su calidad de representante legal. El tribunal de instancia al no hacer uso del conjunto de respuestas afirmativas y fincar su decisión en forma aislada en una sola de aquellas, divide o fracciona el contenido de las demás respuestas afirmativas dadas al tenor del pliego de absoluciones presentado, infringiendo de ésta manera la norma del Art. 581 inciso tercero del código del trabajo, lo que conduce indudablemente a la vulneración de los artículos 153 y 154 del código del trabajo, al privarle a la trabajadora, de la indemnización que por derecho le corresponde, justificando de esta manera el despido por causa de su estado de gravidez, como corrobora el certificado médico adjunto, hechos que se tienen por probados a falta de otra prueba rendida en sentido contrario.

NORMAS JURÍDICAS INVOCADAS POR LOS JUECES, EN RELACIÓN A LOS DERECHOS VIOLENTADOS.

De la Constitución de la República del Ecuador el Art.184 señala que: “Sera funciones de la corte nacional de justicia, además de las determinadas en la ley, las siguientes.

(...)2 Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración”.

El Art.185 de la Constitución de la República del Ecuador menciona: “Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres

ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, obligarán a remitir el fallo al pleno de la corte a fin de que ésta delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o sí ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria. La jueza o juez ponente para cada sentencia será designado mediante sorteo y deberá observar la jurisprudencia obligatoria establecida de manera precedente. Para cambiar el criterio jurisprudencial obligatorio la jueza o juez ponente se sustentará en razones jurídicas motivadas que justifiquen el cambio, y su fallo deberá ser aprobado de forma unánime por la sala”.

Del pleno de la Corte Nacional de Justicia para desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales, fundamentado en los fallos de triple reiteración se menciona en el

Art 180.2 que: Funciones; Al Pleno de la Corte Nacional de Justicia le corresponde:

(...)2 Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales, fundamentado en los fallos de triple reiteración. (...)

Art.182 del Código Orgánico de la Función Judicial menciona: Precedentes jurisprudenciales; Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al pleno de la corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria.

La resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial contendrá únicamente el punto de derecho respecto del cual se ha producido la triple reiteración, el señalamiento de la fecha de los fallos y los datos de identificación del proceso; se publicará en el registro oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio.

La jueza o juez ponente para cada sentencia se designará mediante sorteo y deberá observar la jurisprudencia obligatoria establecida de manera precedente. Para cambiar el criterio jurisprudencial obligatorio la jueza o juez ponente se sustentará en razones jurídicas motivadas que justifiquen el cambio y su fallo deberá ser aprobado de forma unánime por la sala, debiendo ponerse de inmediato en conocimiento del pleno, el cual decidirá si se deja o no sin efecto el precedente obligatorio cuyo criterio se ha cambiado, o si se trata de una cuestión nueva que no se halla comprendida en dicho precedente. Para el procesamiento de esta jurisprudencia, el Pleno de la Corte Nacional creará una unidad administrativa especializada.

En relación a la protección de la mujer embarazada por su estado de gravidez, según el Código del Trabajo de la República del Ecuador el “Art 153” menciona que:

“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”

Art 154 del Código del Trabajo señala que: “Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto; En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa.

No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este código salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo”.

Si el empleador decide dar por concluida la relación laboral de manera unilateral, conociendo que la trabajadora se halla en estado de gestación, deberá someterse a distintas situaciones que se mencionan en los siguientes artículos.

El Art 185 del Código de Trabajo señala que: “Bonificaciones por desahucio; En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo”.

Del Código de Trabajo el Art 188 menciona: “Indemnización por despido intempestivo; El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala.

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de conciliación y arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores”.

- COMENTARIO PERSONAL EXPLICANDO EL VINCULO ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA

En el manejo de los asuntos laborales, se refiere a una serie de derechos y obligaciones provenientes de la relación entre el patrón y los trabajadores, como son los derechos de los empleados, con el fin de promover el bienestar y determinar algunos poderes, proteger a los trabajadores para lograr la justicia social. Desde esta perspectiva, es comprensible la profunda relación entre la legislación laboral y los objetivos de desarrollo sostenible, este es un curso de acción que debe seguirse desde una perspectiva local para contribuir al desarrollo global.

De todo lo que se ha analizado se concluye la importancia que tienen los objetivos de desarrollo sostenible dentro de las legislaciones, en el caso particular del Ecuador se

evidencia la aplicación de normativa que favorece el cumplimiento de las metas de estos dos objetivos de desarrollo sostenible que son objeto de estudio en el presente documento. Los objetivos de desarrollo sostenible que analizamos son el número 8: “Trabajo decente y crecimiento económico” y el objetivo de desarrollo sostenible número 10: “Reducción de desigualdades”, objetivos que se desarrollan dentro del derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación, respectivamente.

A estos dos derechos que ya se han mencionado, en el presente documento, los relacionamos con la mujer en estado de gestación. En el tema de la sentencia, se evidencia entonces que el ordenamiento jurídico ecuatoriano sí determina garantías en favor de las mujeres embarazadas en general, y para nuestro caso de análisis se evidenció también que el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas, estas garantías que se han mencionado a lo largo del presente texto buscan reducir y eliminar las brechas existentes y alcanzar una verdadera justicia social, en donde prevalezca la ejecución de los derechos de las personas en igualdad de condiciones.

Ante eso es sumamente útil el pronunciamiento realizado por la Corte constitucional mediante la cual se dictamina que para que las mujeres embarazadas accedan a las garantías ya mencionadas deben presentar el certificado que acredite su embarazo SALVO que su estado de embarazo sea notorio o se demuestre que el empleador ya conocía de la existencia del embarazo, con este dictamen jurisprudencial, se fortalece un criterio de igualdad al obligar al empleador que se encuentra en una situación de dominio frente a la trabajadora embarazada, a cumplir con las garantías constitucionales que corresponden.

Otro aspecto que me generó gran interés es cómo se ha evolucionado en cuanto a los derechos y las garantías a favor de las mujeres embarazadas pues como se evidenció en el segundo caso que fue analizado, antes era indispensable que las mujeres cumplan con el requisito de informar al empleador de su estado de gravidez o embarazo pues si no lo hacían, el derecho a la estabilidad y prestaciones propias de su situación les eran negadas, a esto se le suma el hecho de que la norma obligaba a que las mujeres presenten un

certificado médico que acredite su estado de embarazo de manera oportuna, considero que la norma era absolutamente ambigua pues no se conoce con certeza a qué se refiere el término “oportuna”, el embarazo tiene una duración de 9 meses, y el presentar un certificado médico que acredite dicho embarazo, se entendería que puede ser en cualquier momento, durante el tiempo de embarazo y se seguiría considerando oportuno, ante esta situación que me ha parecido interesante, el ordenamiento jurídico ecuatoriano eliminó el término “oportuna” y actualmente, el artículo 154 del Código de trabajo únicamente se refiere a la presentación de un certificado médico que acredite el estado de gravidez de la mujer trabajadora. Finalmente, del pronunciamiento de la Corte Constitucional se desprende que los derechos de la mujer trabajadora embarazada no aplican únicamente a las trabajadoras del sector privado que se encuentran bajo la normativa del Código de Trabajo, sino que estas garantías también aplican a las mujeres trabajadoras embarazadas del sector público, normadas por la LOSEP, pues sea cual fuere el sector en donde se labora, era evidente la desigualdad y discriminación hacia las mujeres trabajadoras embarazadas, también se pretendía no garantizar los derechos de las mujeres embarazadas trabajadoras por el tipo de contrato que les vincula con sus empleadores, como es el caso del tercer pronunciamiento de la Corte constitucional en donde se decía que la trabajadora embarazada al tener un contrato por servicios ocasionales, no era sujeto de los derechos propios de las mujeres embarazadas, pronunciamiento por demás discriminatorio y que va en contra de los derechos que emanan de los ODS que hemos analizado, en dicho pronunciamiento se evidencia la intención de discriminación, valiéndose del tipo de contrato para que el empleador quede libre de todo cumplimiento de obligaciones para con la trabajadora embarazada, aprovechándose de la inestabilidad propia de ese tipo de contrato para desvincular a la trabajadora de sus labores una vez que se entere de su situación de gravidez

2.9 Análisis de Resultados.

En el manejo de los asuntos laborales, se refiere a una serie de derechos y obligaciones provenientes de la relación entre el patrón y los trabajadores, como así los derechos de los empleados, con el fin de promover el bienestar y determinar parte del poder. proteger a los trabajadores generando justicia social. Desde esta perspectiva, es comprensible que exista una profunda relación entre la legislación laboral y los objetivos de desarrollo sostenible, este es un curso de acción que debe seguirse desde una perspectiva local para contribuir al desarrollo global. En el estudio de caso analizado en la sentencia se mencionó el derecho al trabajo de la mujer embarazada. En este tipo de trabajo, las partes sufrieron una violación de sus derechos por despido intempestivo. Este tipo de situación viola las recomendaciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, a su vez, va en contra de los esfuerzos de Ecuador para alcanzar las metas planteadas en la Agenda 2030.

El gran aporte que se genera con este fallo de triple reiteración, al ordenamiento jurídico es de vital importancia, pues se solventa el vacío jurídico de que sino no se presenta un certificado de su estado previamente al despido, la mujer trabajadora ya no gozará de los derechos que por su condición de gravidez le correspondía; pues es posible que, en los primeros meses de gestación, por cualquier otro medio se le hizo conocer al empleador de su condición, este ya no pueda usar como forma de vulnerar sus derechos, la falta de dicha certificación; con este alanza a la ley, se protegen los derechos de las mujeres de forma más clara, precisa y ajustada a la igualdad, que todas luchamos a diario por conseguir.

Pese a que no es materia de este estudio, creo que es necesario dejar sentado, que la desventaja que existe en el campo laboral entre un hombre y una mujer, es realmente insultante al género femenino, pues en cualquier empresa, prefieren contratar hombres y no mujeres, por la posible condición futura de gestación, realidad presente en el día a día, que pese a los grandes avances que hemos tenido, como sociedad no se ha logrado alcanzar la igualdad en el ámbito laboral, a las mujeres nos toca, hacer lo mismo o más, por menos salario, a más del trabajo del hogar que no es remunerado. La igualdad plena, aún es una

mera utopía, si bien estas sentencias aportan significativamente a la no vulneración de derechos, la reivindicación de los mismos solo se alcanzan con políticas públicas adecuadas, que logren reducir estas diferencias desde la estructura de la sociedad.

Capítulo Cuarto

Discusión

Los elementos para la discusión se formulan a partir de tres premisas: Los cambios puedan provocarse en el nivel académico y profesional con relación al estudio y ejercicio de la asignatura seleccionada, en perspectiva de la Covid19 y sus efectos posteriores. El estado situacional de la política pública nacional para contribuir con el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible seleccionado; y, el aporte o contribución de la decisión judicial adoptada en la sentencia estudiada, como mecanismo para fortalecer el sistema de justicia y de protección de derechos.

4.1. Tendencias, innovaciones y perspectivas de en el contexto de la covid19.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) clasifica el brote de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) como una pandemia. Tras 77 días de aislamiento social, esta situación y el aumento del número de infectados han afectado al ámbito laboral. En junio del mismo año, el gobierno activó el sistema de semáforos, que prometía restaurar gradualmente la economía a través de normas de bioseguridad para evitar aglomeraciones y multitudes. Mantén a la gente a salvo. Eventos prohibidos. Casi seis meses después de la pandemia, se estima que 173.000 personas se encontraron desempleadas. De estas, sólo 7.120 presentó una denuncia por despido improcedente ante el Departamento de Trabajo. Otras 17.000 fueron despedidas sin indemnización porque sus empleadores evitaron las cifras ". Artículo 169, párr. 6. "Según el ministro de Trabajo, Luis Arturo Poveda, " el empleador denunció que ocurrió un accidente o fuerza mayor ", no pagó indemnización legal y cometió agravio" (Velasco, 2020). Se han vulnerado los derechos de nuestros trabajadores. Los derechos básicos en derechos humanos son continuamente desestimados, así como la seguridad social, salario mínimo, capacitación, jornada máxima acordada, participación en las utilidades

y derechos de asociación. (OCHOA, 2007) . La pandemia de toda la sociedad, el desarrollo de empresas, el desarrollo inevitable, el statu quo del país

La situación de los funcionarios públicos ha caído en un dilema legal y el empleador (el país) tiene todas las oportunidades para ganar. Bueno, cuando miramos hacia atrás ante la posibilidad de una huelga, los empleadores abusarán de los funcionarios públicos. Por lo tanto, la forma de la huelga debe bordear los ámbitos mediático y simbólico para llamar la atención de la sociedad civil y monitorear las acciones de los jefes de agencias. Por otro lado, quienes pueden ejercer su derecho de huelga en el sector privado serán reprimidos por los empleadores. Como vimos en el caso EXPLOCEN, la existencia de asociaciones internas de trabajadores posibilita la reivindicación de derechos laborales organizados. Cómo trabajar de forma estable mediante contratos colectivos. (UNIVERSO, 2021)

En lo que respeta a los derechos humanos laborales, la situación laboral del país siempre ha sido vigilante y luchadora, ya sea en indemnizaciones, atrasos salariales, jubilaciones u otros aspectos. Según datos del Ministerio de Trabajo, en las circunstancias actuales, 173.000 personas están desempleadas, ¿cuántas de ellas han sido debidamente compensadas? En este momento de incertidumbre, es imperativo formular planes de emergencia para proteger los derechos laborales y sindicales. El país participó de la Ley de Organización de Apoyo Humanitario N ° 229, organismo de registro oficial de la crisis de salud provocada por el covid-19, Afirma reducir el daño causado por la pandemia, pero esta herramienta legal solo se aplica a las personas que mantienen la pandemia. Brindar protección laboral. ¿Y esos no? En cuanto al seguro de cesantía y las sanciones económicas contra los empleados a través del IEES, se limitan a dos conceptos (artículos 22 y 17): "... invocación irrazonable de fuerza mayor o terminación accidental de la relación laboral". El alcance de la propuesta es limitado, y esto no incluye a quienes no tienen seguridad social y son peores que un contrato formal.

Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro. (8,10).

La planificación a lo largo de la vida significa una visión integral e integral para que nadie en la vida sea olvidado o dejado atrás. Diez años después, se puede restaurar el anteproyecto, se puede lograr una mayor equidad y justicia social, se puede ampliar la capacidad de producción y se pueden mejorar los talentos. La planificación es el medio por el cual avanzaremos con un ritmo de desarrollo firme. Para planificar y pensar el futuro en el nuevo marco, es necesario comenzar con un análisis de las habilidades generadas en los últimos diez años y determinar lo que queda por hacer. Si quieres promover una vida digna para todos en este mundo, esto es imprescindible. El denominador común del sistema de desarrollo propuesto en la constitución.

A diferencia del modelo de desarrollo que prioriza los intereses económicos de las élites nacionales y extranjeras, la característica principal de este nuevo plan de desarrollo es colocar al hombre y la naturaleza en el centro de la gestión pública. Anteponiendo los derechos humanos. Garantizar plenamente que mujeres, niños, jóvenes y ancianos construyan una sociedad impulsada por la diversidad y las relaciones armoniosas. Bajo este marco, la tarea principal del gobierno nacional en la última década ha sido sentar las bases para una sociedad más justa, justa y libre de pobreza.

Uno de los mayores avances logrados a lo largo de los años es presentar su propia propuesta de proyecto como alternativa al desarrollo. La perspectiva clásico del avance se apoya en una perspectiva lineal y bloqueada del progreso: una visión teleológica que busca el desarrollo barato en sí mismo, que tiene fuertes restricciones y contradicciones para una comprensión integral de la vida digna de la red social (Tortosa, 2008). En lo que respeta al sistema de "buena vida" propuesto en la Constitución, supera la comprensión occidental del bienestar del hegemonismo y restauración de la cosmovisión de los nativos americanos y otros conceptos clásicos antiguos.

Su objetivo es que si bien la vida digna es efectivamente una condición material necesaria, no encuentra el propósito de la vida en un cierto cúmulo nocivo para la sociedad y la justicia intergeneracional; por el contrario, contiene otro tipo de elementos: conocimiento, igualdad. Reconocimiento de la diversidad en condiciones, códigos de ética social

relacionados con la naturaleza, derechos humanos, futuro justo y compartido, diálogo intercultural, etc. (WASH & CAUDILLO, 2016) . Por tanto, este concepto es considerado como una oportunidad para que los seres humanos logren la armonía y la diversidad con la naturaleza, que les permitirán una convivencia pacífica (Acosta, 2017)

Con base en estos principios, debe entenderse que a pesar de la persistencia de la pobreza y la desigualdad, es imposible lograr la medalla de plata del desarrollo y buen vivir en la Constitución. No se puede vivir una buena vida, pero otras personas del entorno no viven bien. El modelo de desarrollo que establece la Constitución garantiza el derecho de las personas a la buena vida. Se fundamenta en los principios morales de dignidad humana, igualdad, libertad y unidad, se materializa en la universalidad, la obligatoriedad y los derechos humanos, y es exigible. En cuanto a su aplicación, estos 25 derechos son indivisibles, inalienables e interdependientes, abarcan diferentes aspectos de la vida humana, tales como: salud, alimentación, agua, vivienda, habitad y medio ambiente sano, trabajo, educación, cultura.

De esta forma, la pobreza no solo puede verse como un estado de necesidad, sino también como una falta de acceso a los derechos básicos. De tal manera el estado tiene un papel principal en la protección de los derechos. En la actualidad, Los problemas económicos conducen a la marginación, la dominación y la exclusión del ejercicio del poder. Pues ante esta situación, el país ecuatoriano ha realizado una serie de acciones para solucionar y superar la pobreza en los últimos diez años. El mecanismo para lograr este objetivo se centra en tres áreas comunes: generación de capacidad, redistribución de riqueza y reducción de asimetría.

Los resultados son consecuencia de la acción del Estado a través de la política pública, que apunta a cerrar la brecha a través de enfoques de género, territoriales y de vida. Este logro es resultado directo de la inversión pública en el desarrollo de infraestructura y capacidad de producción nacional. En este sentido, la inversión pública puede ser considerada como una clave variable en el desarrollo de cualquier país porque tiene una relación positiva con la consecución de objetivos políticos económicos y sociales. El país

reconocerá la visión integral del trabajo como derechos y obligaciones sociales, y su valor como fuente de derechos económicos y logros humanos.

El Estado debe garantizar a los trabajadores: pleno respeto a la dignidad de los trabajadores, una vida digna, sueldos y salarios razonables, salud, libre elección o aceptación del trabajo . Reconocer la igualdad de salario por el mismo trabajo eliminará la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por el contrario, en Ecuador, el Estado garantizará y gozará plenamente del derecho al trabajo previsual, incluidos los que se dediquen a las siguientes actividades: trabajo no remunerado en el hogar, actividades de autosuficiencia in situ y diversas formas de autoempleo. Y los desempleados para reducir la brecha entre hombres y mujeres. Ecuador promoverá la unidad y el respeto por la diversidad.

La sociedad ecuatoriana promoverá, protegerá y utilizará su patrimonio cultural con la condición de garantizar que todos gocemos de los mismos derechos, independientemente de la orientación sexual, el, la identidad de, el origen étnico o racial, la edad, la discapacidad y el estado , todos inspirarán el empoderamiento ciudadano, las identidades étnicas y diversas y su respectiva Vida. proyecto. El estado de salud deja margen a la discriminación. Disminuirá el nivel de violencia social. Garantizar un acceso equitativo a un sistema judicial adecuado y procedimientos de rehabilitación social sobre una base sólida para el desarrollo general de la persona. El país podrá prevenir y responder contra el crimen organizado, con el objetivo de evitar el tráfico ilícito de personas y la explotación.

Además, el uso de políticas públicas para prevenir y controlar los delitos internacionales permite combatir eficazmente el tráfico ilícito de drogas, lo que reducirá su comercialización y consumo. Se tomarán medidas de acción afirmativa para promover la igualdad de género y el acceso equitativo a los puestos directivos en los sectores público y privado. Se garantizará el acceso a la justicia para eliminar la violencia de género y brindar una atención integral a sus víctimas. En la sostenibilidad del trabajo y la vida de la enfermería también avanzará la corresponsabilidad, lo que generará espacios para la autonomía y participación de las mujeres en otros ámbitos. En resumen, busca generar políticas y metas

integrales que permitan monitorear la reducción de brechas y el pleno ejercicio de los derechos.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible que principalmente tiene relación la economía y al desempleo, es el 8 y 10. Estos son los objetivos relacionados con el trabajo y la igualdad de este año:

- Eliminar la incidencia de la pobreza extrema por ingresos, del 8,7% al 3,5%
- Reducir la tasa de pobreza multidimensional del 35,1% al 27,4%
- Reducir la relación de ingresos entre el enunciado más pobre y el enunciado más rico de 24,3 a menos de 20 veces .
- La tasa de desempleo juvenil bajó de 18 a 29 y de 10,4% a 7,6%.
- Eliminar el trabajo infantil entre los 5 y los 14 años, que ha pasado del 4,9% al 2,7 %.
- Reducir la brecha en el empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33,5% al 28,7%
- Para 2021, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,9% al 18,4%.

Y como Políticas

- Promover la integración socioeconómica; batallas socioeconómicas, culturales y financieras territoriales.
- Oportunidades generales de transacción de derechos de propiedad, transacciones equivalentes.
- Garantizar El Acceso al Trabajo y la seguridad social de todas las personas, económicas, sociales, culturales, religiosas. (Unidas, 2015)

4.2. Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia

A medida que la economía mundial continúa recuperándose, hemos sido testigos de una desaceleración del crecimiento, un aumento de la desigualdad y el desempleo, incapaces de absorber la creciente fuerza laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número de desempleados en 2015 superó los 204 millones. Esta es la principal razón por la que trata de protegerlos y garantizar sus derechos laborales y todos los demás derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución. La Constitución de la República

del Ecuador, se refiere principalmente a la protección de los derechos de la mujer y se esfuerza por evitar cualquier forma de discriminación por género o embarazo en el trabajo o en cualquier momento.

En la sentencia analizada, respecto de la protección a la mujer embarazada, se conceden garantías de estabilidad por su estado de gravidez, previniendo que en caso de despido intempestivo, el empleador será sancionado con la indemnización prevista en el artículo 154 del Código del Trabajo, el empleador, si bien se entera del estado gestacional de la trabajadora después de ser notificada con el desahucio, la cual había presentado ante la autoridad administrativa el respectivo certificado médico que confirma su estado, por lo tanto no podía ser objeto del desahucio solicitado por el empleador, pues las indemnizaciones a las que tiene derecho la trabajadora embarazada en este caso, están sujetas a la condición de que al empleador haya sido notificado con la presentación del certificado médico del IESS u otro facultativo que confirme su estado y aún con conocimiento haya procedido a despedir o desahuciar a la trabajadora embarazada. Se concluye que los jueces, en su condición de garantes de los derechos establecidos en la Constitución y la ley, deben precautelar la protección de la madre gestante. En uso de la atribución prevista en los artículos 184.2 de la Constitución de la República y 180.2 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Pese a que no es materia de este estudio, creo que es necesario dejar sentado, que la desventaja que existe en el campo laboral entre un hombre y una mujer, es realmente insultante al género femenino, pues en cualquier empresa, prefieren contratar hombres y no mujeres, por la posible condición futura de gestación, realidad presente en el día a día, que pese a los grandes avances que hemos tenido, como sociedad no se ha logrado alcanzar la igualdad en el ámbito laboral, a las mujeres nos toca, hacer lo mismo o más, por menos salario, a más del trabajo del hogar que no es remunerado. La igualdad plena, aún es una mera utopía, si bien estas sentencias aportan significativamente a la no vulneración de derechos, la reivindicación de los mismos solo se alcanzan con políticas públicas adecuadas, que logren reducir estas diferencias desde la estructura de la sociedad.

El gran aporte que se genera con este fallo de triple reiteración, al ordenamiento jurídico es de vital importancia, pues se solventa el vacío jurídico de que sino no se presenta un certificado de su estado previamente al despido, la mujer trabajadora ya no gozará de los derechos que por su condición de gravidez le correspondía, con este alanza a la ley, se protegen los derechos de las mujeres de forma más clara, precisa y ajustada a la igualdad, que todas luchamos a diario por conseguir.

Conclusiones

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamado universal a las acciones para erradicar la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y perspectivas en todo el mundo.

El objetivo 8 se trata de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos, ya que todas las personas tienen oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte ingresos justos, seguridad en el lugar del trabajo y protección social.

El objetivo 10 tiene como fin reducir las desigualdades desde la salud hasta la economía, desde seguridad hasta la protección social, ya que la situación de las mujeres se ha agravado simplemente como consecuencia de su sexo, y en el caso de la mujer embarazada por ser parte de la población vulnerable a pesar que el estado garantiza el derecho a la no discriminación por su embarazo en los ámbitos educativos, social y laboral. El principal problema para la aplicación y el ejercicio de los derechos es el desconocimiento de los derechos de la mujer embarazada.

La República del Ecuador y la Organización Internacional del Trabajo protege a la mujer embarazada y permite la estabilidad laboral, y para los casos de transgresión, si el empleador decide dar por concluida la relación laboral de manera unilateral, conociendo que la trabajadora se halla en estado de gestación, deberá cancelar las indemnizaciones previstas en los artículos 188 y 185 del Código de Trabajo, la señalada en el artículo 154 ibídem y en los contratos colectivos.

El fallo de triple reiteración declara como precedente jurisprudencial obligatorio el siguiente punto de derecho “ para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer dicha condición mediante la presentación de un certificado otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o por otro facultativo, salvo que el estado de embarazo sea notorio.

Recomendaciones

Fomentar una cultura de respeto a los derechos de la mujer embarazada trabajadora y empleadores en el marco de una adecuada relación laboral.

Es necesario que el Estado continúe tomando acciones para eliminar por completo las condiciones discriminatorias de la mujer en estado de gravidez en el ambiente laboral.

Impulsar talleres de capacitación en derechos laborales para que de esa manera tanto trabajadores como empleadores conozcan los medios legales a los que tienen acceso.

Implementar a través del Ministerio de Trabajo campañas para promover la observancia de los derechos de la mujer embarazada, estas actividades deben realizadas tanto en empresas públicas y privadas.

Sugiero que el Gobierno Nacional establezca un proyecto integral de seguimiento y control para el estricto cumplimiento de los derechos especiales que corresponden a los grupos de atención prioritaria, especialmente los derechos especiales de ayuda a las embarazadas en estado de gravidez en el ámbito laboral, que es una forma de producir impacto social. Conscientes de la necesidad de garantizar la absoluta importancia de estos derechos, vitales para el bienestar, la integridad y la salud de las madres trabajadoras embarazadas, sus hijos y toda la familia.

Referencias

- Acciona, F. (2020). *¿Qué es el Desarrollo Sostenible y los Objetivos Globales?* ACCIONA. Obtenido de <https://www.acciona.com/es/desarrollo-sostenible/>
- Acosta, E. G.-A. (2017). *El buen vivir o la disolución de la idea del progreso*. Obtenido de El buen vivir o la disolución de la idea del progreso: <http://www.gudynas.com/publicaciones/capitulos/GudynasAcostaDisolucionProgresoMx11r.pdf>
- Alma Espino. (01 de 03 de 2011). *Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?* Obtenido de <https://nuso.org/articulo/trabajo-y-genero-un-viejo-tema-nuevas-miradas/>
- Ana María Rivas, M. J. (2011). *Mujeres y hombres en conflicto. Trabajo, familia y desigualdades de género*.
- Art 185 Constitución de la República. (2008). *Constitucion de la República*.
- ASALE. (2016). *Trabajo | Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/trabajo>
- Barreta M. (2017). La Evolución laboral de las mujeres.
- Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. *Derecho PUCP*, 349-373. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984>
- Cano, R. B. (s.f.). El género como construcción social.
- Cantu, P. M. (2016). IMPLICACIONES DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE – Ciencia UANL. *Universidad Autónoma de Nuevo León*. Obtenido de <http://cienciauanl.uanl.mx/?p=5997>
- Caribe, C. E. (Julio de 2019). *ODS 10: Reducir la desigualdad en los países y entre ellos en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/ods10_c1900797_web.pdf
- Caribe, C. E. (2019). ODS 10: Reducir la desigualdad en los países y entre ellos en América Latina y el Caribe.
- Caride Gomez, J. A. (2009). Nuevas perspectivas para un futuro viable: los Objetivos de Desarrollo del Milenio. 77.
- Censos, I. N. (2021). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-publica-las-cifras-de-inflacion-de-marzo-2021/>
- CEPAL, N. U. (2020). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. 93.

- Constitución de la República. (2008). *Ecuador - Constitución Política de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=82263
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). Obtenido de http://www.silec.com.ec.eu1.proxy.openathens.net/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&query=constitucion%20del%20ecuador#I_DXDataRow186
- Cueva, M. D. (1979). *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Purrua S.A.
- DECLARACION DE PRINCIPIOS PARA LA IGUALDAD. (2008). Obtenido de http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf
- Deloitte. (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/governance-risk-compliance/Deloitte-ES-GRC-ODS-perspectiva-empresarial.pdf>
- Derecho Ecuador. (24 de noviembre de 2015). *Derechos y Obligaciones de la mujer trabajadora embarazada*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/derechos-y-obligaciones-de-la-mujer-trabajadora-embarazada>
- Desarrollo., P. d. (2017). *Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico | PNUD*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>
- Development, U. K. (Enero de 2019). *La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Alemania: UNSSC*. Obtenido de https://www.unssc.org/sites/unssc.org/files/2030_agenda_for_sustainable_development_-_kcsd_primer-spanish.pdf
- Díaz, C. . (2016). Los objetivos de desarrollo sostenible: un principio de naturaleza incierta y varias dimensiones fragmentadas. *revistas.unav.edu Anuario Español de Derecho Internacional*, 32, 9-48.
- Ecuador. (01 de 01 de 2019). Código de trabajo Ecuador Actualizado 2021. Obtenido de <https://informacionecuador.com/codigo-de-trabajo-ecuador-actualizado-2017-descargar-pdf/>
- ECUADOR, C. C. (2008). ART 326. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- ECUADOR, C. C. (2008). ART 33. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- ECUADOR, C. C. (2008). ART325. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- ECUADOR, C. C. (2008). *Derecho al Trabajo*.

- ECUADOR, C. d. (2008). ART 326. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- ECUADOR, D. (Junio de 2020). CÓDIGO DEL TRABAJO. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/codigo-de-trabajo>
- Engels, F. (2000). *F. Engels (1876): "El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre"*. Obtenido de <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>
- EUROINNOVA. (s.f.). *QUÉ ES LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | Web Oficial EUROINNOVA*. Obtenido de <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-la-igualdad-de-oportunidades>
- Facio, A. (s.f.). El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>
- Ferreira Salaza Cynthia, G. G. (2013). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III: serie información estratégica*.
- Finder, L. (2018). CODIGO DEL TRABAJO. Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/C%C3%B3digo-de-Trabajo.pdf>
- Gobierno Vasco. (10 de 06 de 2008). *El principio de igualdad de trato*. Obtenido de https://www.euskadi.eus/web01-s2osa/es/contenidos/informacion/principio_igualdad/es_principi/principio_igualdad.html
- Gomez, C. (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica*. 12.
- Grisolia, J. A. (1999). *DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*.
- Humanos, N. U. (2018). *ACNUDH | Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- INEC, I. N. (2019). *ENCUESTA NACIONAL SOBRE RELACIONES FAMILIARES Y VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES, ENVIGMU -2019*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Documento%20metodologico%20ENVIGMU.pdf
- Irureta Uriarte, P. (julio de 2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de derecho (Valparaíso)*, 42, 251-282. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-68512014000100008&Ing=es&nrm=iso&tlng=es
- Juan Pablo II. (14 de septiembre de 1981). *Carta Enciclica Laborem Exercens*. Obtenido de https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html

- Lenzema, R. (2018). Cambio climático, ciudad y gestión ambiental. Los ámbitos nacional e internacional. *Objetivos de Desarrollo. Economía y Sociedad*, XXII(39), 123-127. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/510/51058252006/html/index.html>
- LEÓN, X. (1981). CARTA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM. 16. Obtenido de https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.pdf
- Lexis Finder. (AGOSTO de 2018). *CODIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/C%C3%B3digo-de-Trabajo.pdf>
- LIMA, M. Q. (1952). *Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (núm. 103)* (Vol. 7). Ginebra: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7257878>
- Linares A. (1992). *Derecho Internacional Público*.
- Los efectos psicosociales de la revictimización*. (22 de 09 de 2010). Obtenido de <https://www.justiciaypazcolombia.com/los-efectos-psicosociales-de-la-revictimizacion/>
- Maldonado, G. A. (2013). "EL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA COMO GRUPO DE ATENCIÓN PRIORITARIA". Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4047/1/TUAAB013-2013.pdf>
- Montoya, J. P. (2019). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). 7. Obtenido de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/727
- Moran, M. (2015). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Naciones Unidas, C. (2020). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. 93.
- Nations, U. (s.f.). *La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- OCHOA, G. (2007). *INSTITUTO LATINOAMERICANO DE NACIONES UNIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL*. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/831/1/06930.pdf>
- OEA. (01 de AGOSTO de 2009). *CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA (A-69)*. Obtenido de http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia_firmas.asp

- Organizacion Internacional del Trabajo, O. (s.f.). *Protección de la maternidad*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>
- Palomeque Manuel Carlos, & Alvarez , M. (2020). *Derecho del trabajo - Editorial Universitaria Ramón Areces*. Obtenido de https://www.cerasa.es/libro/derecho-del-trabajo_50024/, https://www.cerasa.es/libro/derecho-del-trabajo_50024/
- PÓLEMOS. (06 de 12 de 2019). *La participación femenina en el Derecho Laboral: los derechos laborales de las mujeres en los últimos siglos | Pólemos | Portal Jurídico Interdisciplinario*. Obtenido de <https://www.polemos.pe/la-participacion-femenina-derecho-laboral-los-derechos-laborales-las-mujeres-los-ultimos-siglos/>
- Prensa, P. M. (octubre de 2017). *Los ODS, una oportunidad política, social y económica*. Obtenido de PACTO MUNDIAL ESPAÑA | Responsabilidad Social Empresarial – RSE – Sostenibilidad – Agenda y Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS – Derechos Humanos y Empresa: <https://www.pactomundial.org/2017/10/ods-oportunidad-politica-social-y-economica-angel-pes/>
- Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Ecuador*. (s.f.). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616
- Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. (2019). Obtenido de <https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia>
- Rieckmann, M. (2017). Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: objetivos de aprendizaje; 2017. *Copyright (c) 2016 REVISTA IUS (México)*, 66.
- Rivas, J. L. (2009). Una guía para la lectura de la Encíclica Caritas in veritate. 84. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897682>
- Rodriguez, M. (2018). 'Gobernanza y gerencia del desarrollo sostenible', un libro para apoyar la sostenibilidad. 65. Obtenido de <https://uniandes.edu.co/es/noticias/desarrollo-regional/gobernanza-y-gerencia-del-desarrollo-sostenible-un-libro-para-apoyar-la-sostenibilidad>
- Tapia, D. A. (2009). El bloque de constitucionalidad en el Ecuador. Derechos Humanos más allá de la Constitución.
- Tortosa, J. M. (2008). *Maldesarrollo y mal vivir. Pobreza y violencia a escala mundial*. Obtenido de <https://journals.openedition.org/polis/1438>
- Trabajo de las mujeres*. (2016). Obtenido de Concepto Jurídico: <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/09/trabajo-de-las-mujeres.html>
- UNESCO. (08 de diciembre de 2017). *Los derechos humanos son inalienables e indivisibles*. Obtenido de <https://es.unesco.org/courier/noviembre-2008/derechos-humanos-son-inalienables-e-indivisibles>

- Unidas, N. (2015). *17 objetivos para transformar nuestro mundo*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- UNIVERSO, E. (MARZO de 2021). *Conflicto laboral de Explocen copa las comparencias en el juicio político en contra del ministro del Trabajo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/politica/juicio-politico-ministro-trabajo-andres-isch-caso-explocen-asamblea-nacional-ecuador-nota/>
- Valera, C. M. (2018). *Proteccion social y migración. Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas*. 120.
- Velasco, A. L. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-089*. Obtenido de **MINISTRO DEL TRABAJO :** https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-089.pdf
- WASH, A., & CAUDILLO. (2016). *El buen vivir y la crítica del universalismo abstracto*. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cfla/article/view/2392>
- XIII, L. (1981). *CARTA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM. 2*. Obtenido de https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.pdf
- Zerga, L. P. (2012). *La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social**. 6. Obtenido de <http://revistaius.com/index.php/ius/article/view/58>