



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN Y  
HUMANIDADES**

**CARRERA DE DERECHO**

**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**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

**ABOGADO**

**Autor:** Jurado Macías, Lorgio Rolando

**Director:** Feraud Elizalde Carlos Alberto

PORTOVIEJO

2022



*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>*

2022

## Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 12 de agosto de 2022

Magister

Jorge Alberto Maldonado Ordoñez

**Director de la carrera de Derecho**

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del 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 Lorgio Rolando Jurado Macías ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Abg. Carlos Alberto Feraud Elizalde

C.I.: 0921153813

Correo electrónico: caferaud@utpl.edu.ec

### **Declaración de autoría y cesión de derechos**

Yo, Lorgio Rolando Jurado Macías, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Integración Curricular 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 carrera 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 el Abg. Feraud Elizalde Carlos Alberto director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. 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 de este trabajo.

Que la presente 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", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo 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.

.....

Autor: Lorgio Rolando Jurado Macías

C.I.: 1307605830

Correo electrónico: [lrjurado2@utpl.edu.ec](mailto:lrjurado2@utpl.edu.ec)

## **Dedicatoria**

El ser humano logra éxito venciendo obstáculos y teniendo como aliado a su familia, tesoro inigualable e irremplazable, por esto dedico el presente trabajo investigativo: a mis padres Lic. Wilson Jurado y Lic. Narcisa Macías, por su amor, entrega y sacrificio para guiarme siempre por el camino del bien y la prosperidad; a mis hermanas Lic. Rosanna y Dra. Inés por su apoyo incondicional; a mi esposa Lic. María Pico, por estar a mi lado creyendo y apoyándome siempre en mis propósitos; y, a mis hijos Jossue, Mirelly y Sherita, pilares fundamentales y fuente de inspiración.

## **Agradecimiento**

La gratitud es el valor que ennoblece al ser humano cuando se expresa con el amor que sale del corazón. Doy gracias a Dios, nuestro Padre Celestial, porque siempre me ha mantenido con energía para cumplir mis objetivos; a mis padres, que me brindaron apoyo económico, moral y emocional; a mis hermanas, en especial a Rosanna, quien estuvo siempre brindándome su apoyo incluso económico en momentos difíciles de mi vida; a mi esposa y mis hijos, por ser el motor que me guía por el camino del progreso y la superación.

## Índice de contenido

<i>Aprobación del director del Trabajo de Titulación</i> .....	<i>II</i>
<i>Declaración de autoría y cesión de derechos</i> .....	<i>III</i>
<i>Dedicatoria</i> .....	<i>V</i>
<i>Agradecimiento</i> .....	<i>VI</i>
<i>Índice de contenido</i> .....	<i>VII</i>
<i>Resumen</i> .....	<i>1</i>
<i>Abstract</i> .....	<i>2</i>
<i>Introducción</i> .....	<i>3</i>
<i>Capítulo uno</i> .....	<i>5</i>
1.1 Revisión de la literatura.....	<i>5</i>
1.2 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Ods).....	<i>6</i>
1.3 análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 5.....	<i>9</i>
1.4 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. 5.....	<i>12</i>
1.5 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. 5.....	<i>16</i>
1.6 Estudio de la sentencia.....	<i>20</i>
1.6.1 Antecedentes del caso.....	<i>20</i>
1.6.2 Argumentos del órgano de justicia.....	<i>24</i>
1.6.3 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados	<i>28</i>
1.6.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada.....	<i>32</i>

<b>Capítulo dos</b> .....	<b>36</b>
2.1 Materiales y Métodos.....	36
2.2 Objetivos .....	36
2.2.1 General .....	36
2.2.2 Específicos.....	36
2.3 Hipótesis.....	37
2.4 Metodología.....	37
2.5 Técnicas de Investigación.....	38
2.6 Fichaje .....	39
2.7 Estudio de sentencia .....	39
2.8 Investigación en línea.....	40
2.9 Recursos .....	42
2.9.1 Humanos .....	42
2.9.2 Materiales .....	42
2.9.3 Tecnológicos.....	42
<b>Capítulo tres</b> .....	<b>44</b>
3.1 Resultados .....	44
3.2 Ficha informativa .....	44
3.3 Análisis de resultados .....	47
3.4 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ods) y sentencia seleccionada.....	51
3.5 Análisis de resultados .....	68
<b>Capítulo cuatro</b> .....	<b>71</b>
4.1 Discusión.....	71

<b>4.2 Tendencias, innovaciones y perspectivas de los Derechos Humanos en el contexto de la COVID 19 .....</b>	<b>71</b>
<b>4.3 Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro. 5.....</b>	<b>73</b>
<b>4.4 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia.....</b>	<b>78</b>
<b><i>Conclusiones</i> .....</b>	<b>80</b>
<b><i>Recomendaciones</i> .....</b>	<b>81</b>
<b><i>Referencias</i> .....</b>	<b>82</b>

#### **Índice de tablas**

<b>Tabla 1: Ficha Informativa.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 2: Ficha de vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (ods) y sentencia seleccionada.....</b>	<b>51</b>

#### **Índice de figuras**

<b>Ilustración 1: Tomado de Lexis Finder.....</b>	<b>40</b>
---	-----------

## Resumen

El precedente jurisprudencial representa dentro del sistema jurídico ecuatoriano, un nuevo modelo para administrar justicia, el cual comparte la finalidad de garantizar los derechos humanos de manera prioritaria. Es así como se busca generar espacios que permitan la correcta aplicación del derecho, sobre todo, dentro de aquellos enfoques donde los derechos humanos son vulnerados en gran medida, lo que obstaculiza notablemente el desarrollo de las personas. El precedente jurisprudencial emitido a través de la Resolución N° 06-2016 publicada en el Registro Oficial 873, con fecha 31 de octubre del 2016, garantiza los derechos laborales de la mujer embarazada. De esta manera se cumple el compromiso adquirido por el Estado ecuatoriano con el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 5, el que tiene por finalidad lograr la igualdad de género, así como el empoderamiento de las mujeres y niñas. Objetivo que se consagra además en el Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida”, el cual con sus diferentes metas y políticas busca lograr la equidad, igualdad y erradicación de actos que impiden el desarrollo y crecimiento de las mujeres dentro del Ecuador.

*Palabras clave:* precedente jurisprudencial, derechos humanos, mujer embarazada

### **Abstract**

The jurisprudential precedent represents within the Ecuadorian legal system, a new model to administer justice, which shares the purpose of guaranteeing human rights as a priority. This is how it seeks to generate spaces that allow the correct application of the law, above all, within those approaches where human rights are largely violated, which decisively impedes the development of people. The jurisprudential precedent issued through Resolution No. 06-2016 published in the Official Gazette 873, dated October 31, 2016, guarantees the labor rights of pregnant women. In this way, the commitment made by the Ecuadorian State with the Sustainable Development Goal No. 5, which aims to achieve gender equality, as well as the empowerment of women and girls, is fulfilled. This objective is also enshrined in the National Development Plan "Toda una Vida", which with its different goals and policies seeks to achieve equity, equality and the eradication of acts that impede the development and growth of women in Ecuador.

*Keywords:* jurisprudential precedent, human rights, pregnant women

## Introducción

Dentro del presente proyecto 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***”, se analiza la decisión emitida por la Corte Nacional de Justicia a través de la Resolución 06-2016 en la cual se tratan las garantías laborales con las que cuenta la mujer gestante.

El carácter de la presente investigación es jurídico exploratoria, ya que se analiza un precedente jurisprudencial obligatorio, además de ser jurídico proyectiva, pues busca obtener una predicción partiendo de las premisas básicas ya establecidas en la misma.

Además, dentro del presente proyecto se utilizarán varios métodos, entre ellos el método sistemático, pues la información obtenida dentro de la presente investigación será de manera ordenada, por otro lado, el método exegético también se aplicará, pues se debe realizar un análisis a profundidad de la decisión tomada por el organismo competente para la emisión de los precedentes jurisprudenciales. A más de estos métodos, también se usa dentro del presente proyecto el método teórico deductivo, pues se busca conseguir una conclusión con base en la teoría e investigación planteada, a través de datos y fenómenos existentes en la realidad, por lo que se torna social. Y, por último, se usa el método analítico sintético, pues la presente investigación se basa al análisis en cada parte de la investigación.

Con el análisis de la presente resolución emitida a través de un precedente jurisprudencial, el estudiante puede observar, analizar, estudiar, comentar y distinguir como la administración de justicia amplía sus enfoques con la finalidad de garantizar la protección de los derechos humanos, cumpliéndose así los objetivos propuestos en el presente proyecto.

La presente investigación se llevará a cabo con la utilización de materiales en línea, asesoría de la tutora, uso de equipos tecnológicos, lecturas de libros, búsqueda de información, impresiones y otros materiales que son necesarios para llevar a cabo la ejecución y análisis del presente proyecto.

Es así como dentro de cuatro capítulos se desarrolla la investigación, el primero de

ellos, acoge la revisión de la literatura, como punto esencial para dar inicio con la presente investigación, así como la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el análisis del ODS No. 5, el cual es objeto de estudio, el que además cuenta con las referencias doctrinarias y jurídicas de aquellos derechos tutelados por dicho objetivo, haciendo, además, relación con la sentencia escogida.

También se puede encontrar los materiales y métodos usados en la presente investigación dentro del capítulo dos, en el que además se desarrollan los objetivos, tanto general como específicos, así como la hipótesis, las metodologías usadas, las técnicas aplicadas, las fichas usadas y demás parámetros que permitan desarrollar con efectividad el presente proyecto de investigación.

Todos aquellos resultados son desarrollados en el capítulo tres, en el que se da respuesta a las preguntas de la primera ficha, donde se plantea la perspectiva del futuro profesional del derecho, con la finalidad de conocer su visión a futuro, no solo en la carrera profesional a punto de alcanzar, sino también, con la apreciación de su formación académica, con las diferentes técnicas empleadas.

Por último, es importante conocer el análisis en cuanto a las tendencias de innovación y las diferentes perspectivas que tiene el futuro profesional del derecho sobre los derechos humanos en el contexto de la pandemia del COVID 19, así como el análisis de las políticas públicas nacionales dentro de nuestro territorio ecuatoriano, para poder cumplir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5, los cuales se desarrollan dentro del capítulo cuatro, donde además constan las percepciones personales sobre los efectos que ocasiona la sentencia con referencia al objetivo planteado dentro del proyecto.

Dentro de este proyecto se pueden encontrar además cinco conclusiones y cinco recomendaciones que se dan con base en el análisis de la investigación realizada a través de materiales bibliográficos, los cuales han sido obtenidos en sitios webs, revistas, libros, documentos en línea, debidamente citados con las normas APA séptima edición, los cuales constan de manera ordenada en las referencias del presente proyecto, brindando así la base necesaria para la emisión de criterios y análisis.

## Capítulo uno

### 1.1 Revisión de la literatura

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se toma como fundamento un precedente jurisprudencial, el cual busca garantizar los derechos de las mujeres embarazadas dentro del enfoque laboral, permitiendo así que sus derechos no sean vulnerados, pues de esta manera se garantiza el fiel cumplimiento de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos, ante los cuales nuestro sistema ecuatoriano se ha suscrito.

Además, dicho precedente jurisprudencial busca el cumplimiento de lo establecido en la agenda 2030, donde se establecen los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible, que tienen por finalidad lograr un mejor nivel de desarrollo dentro de los diferentes estados, esto con la erradicación de la pobreza, eliminación de actos de violencia, junto con otros factores que no permiten la igualdad de género.

Para esto, se toma como referencia el objetivo no. 5, el cual busca lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas dentro de los diferentes estados, pues de esta manera se estaría logrando el cumplimiento de lo establecido en las diferentes declaraciones de derechos humanos, buscando lograr la igualdad de las mujeres frente a los derechos de los hombres, generando así sociedades justas.

Estos derechos humanos los encontramos garantizados en la Declaración de Derechos Humanos, Convenciones destinadas a erradicar la vulneración de derechos de las mujeres y demás actuaciones que permiten que los estados puedan garantizar total igualdad en los diferentes enfoques, económicos, sociales, culturales y laborales.

Es así como la Corte Nacional de Justicia, emite su precedente jurisprudencial obligatorio, con la finalidad de lograr el respeto de los derechos de las mujeres frente a una situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral, logrando con su decisión un punto en derecho, que puede ser aplicado dentro del nuevo modelo de administración de justicia.

## 1.2 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Ods)

Es importante manifestar que, los conocidos Objetivos de Desarrollo Sostenible centran su base en los objetivos del Milenio, los cuales resultaron ser las primeras metas y políticas trazadas con la finalidad de lograr un progreso y desarrollo en los diferentes países del mundo.

Lastimosamente, el incumplimiento de estos primeros objetivos y metas de desarrollo los cuales constaban en la Declaración del Milenio en el año 2000, generaron un sabor agri dulce en quiénes decidieron crearlos, pues en su mayoría estos no lograron cumplirse debido al poco compromiso asumido por los diferentes estados (Gamboa Bernal, 2015, pág. 175).

Esto origina la creación de los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales constan de metas y políticas con un enfoque mucho más profundo y vicioso, donde se integren las tres dimensiones del desarrollo sostenible, esto es, lo económico, social y ambiental, con los cuales se espera que en cada país se alcance un nivel alto de desarrollo (Sanahuja, 2019, pág. 50).

Los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptados en 2015 durante una sesión de las Naciones Unidas, son un llamado universal para poner fin a la pobreza, así como a proteger el planeta, garantizar la paz y prosperidad en los diferentes estados, hasta el 2030 (Organización de las Naciones Unidas).

Por tanto, al igual que Sanahuja, el Dr. Gómez indica que la adopción de estas nuevas metas y políticas llegó a generar una visión mucho más ambiciosa, pues pretendía mover a los países en torno a un conjunto de objetivos que integren dichas dimensiones del desarrollo sostenible, con la finalidad de lograr un crecimiento global, donde sean partícipes los diferentes estados, con el objetivo que ninguno se quede atrás (Gómez Gil, 2018).

Es así que este mismo autor manifiesta que, desde la elaboración de los primeros objetivos de desarrollo no cumplidos hasta la elaboración de los nuevos y mejorados objetivos incluidos bajo el nombre de Objetivos de Desarrollo Sostenible, hay un campo mucho más

amplio de aplicación, el cual abarca un compromiso mayoritario para que no ocurra el incumplimiento que se originó con los primeros objetivos del milenio (Gómez Gil, 2018).

Con base en lo manifestado anteriormente por los diferentes autores citados, se puede mencionar que los Objetivos de Desarrollo Sostenible no son más que objetivos mejorados, que buscan centrarse y enfocarse en las diferentes dimensiones del desarrollo sostenible, con la finalidad de poder abarcar un desarrollo pleno de los diferentes estados miembros.

Esto implica un total compromiso para los diferentes países, pues de manera individual deben crear los mecanismos y rutas necesarias que les permitan cumplir plenamente con las metas y políticas propuestas en los ODS, logrando la finalidad con la cual fueron desarrollados y plasmados en la nueva agenda estos objetivos de desarrollo sostenible.

Además, es importante que cada uno de los estados conozca de manera individual cada objetivo de Desarrollo Sostenible, para que de esta manera puedan evaluar el punto de partida, así como analizar y formular los medios necesarios para que se alcance esta nueva visión de desarrollo sostenible, que quedó plasmada en la Agenda 2030 y que se expresó de manera grupal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2018, pág. 5).

También es importante reconocer, tal como lo indica la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2019) que “uno de los aspectos más importantes de la Agenda 2030 y sus ODS es que permite a los países trabajar bajo sus diferentes realidades, capacidades y niveles de desarrollo, respetando sus políticas y prioridades nacionales” (pág. 13).

Lo manifestado anteriormente por la Organización de las Naciones Unidas, demuestra en primer lugar cual fue el problema que ocasionó el incumplimiento de los objetivos del milenio, por lo cual ahora se trata de generar unión entre los diferentes países, con la finalidad que estos puedan crecer juntos en sus diferentes realidades y desarrollo, siempre en el marco del respeto de los derechos que son necesarios también para el pleno crecimiento de los diferentes estados.

Pero así mismo, es importante manifestar que, para el cumplimiento de estos objetivos, surgen múltiples obstáculos que impiden que la nueva agenda se cumpla con normalidad, una de estas es la poca importancia que toman los estados en la erradicación de la pobreza, la cual es indispensable para el fiel cumplimiento de los objetivos de la agenda 2030.

Por otro lado, no se puede dejar de citar lo manifestado por Hidalgo et al., (2019) quien establece que “los ODS no cuestionan el actual modelo de desarrollo moderno imperante en los países desarrollados (maldesarrollo) y pretende que este, con una reforma cosmética de supuesta sostenibilidad, sea el modelo de referencia para todos los países del mundo” (pág. 13).

Estos autores consideran que los Objetivos de Desarrollo Sostenible no han sido y no pueden ser bien empleados debido a que el desarrollo que se tiene como ejemplo, no es el adecuado para que los demás países puedan acogerlo, por lo que proponen diferentes sistemas de modernidad, lo cual implica un enfoque desde el buen vivir, sin duda alguna un campo mucho más amplio, pero que se centra en los aspectos de necesidad de las personas, generando así espacios de crecimiento en los diferentes países.

Pero, en contraste con lo manifestado anteriormente, de igual manera los autores Rodrigo et al., (2019) establecen que los Objetivos de Desarrollo Sostenible pueden:

hacer frente al cambio climático, tanto las organizaciones gubernamentales como las organizaciones sociales y ciudadanas plantean estrategias adaptativas de reducción de riesgos ante el cambio climático a través de un mejor acceso a la educación y la información, la nutrición, los servicios sanitarios, la energía, la vivienda segura y las estructuras de asentamiento y de apoyo social, así como un mejor acceso a los recursos locales y control de éstos. (pág. 2)

### 1.3 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 5

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible buscan que los países que acojan la Agenda 2030 incorporen dichas metas y objetivos con la finalidad de erradicar la pobreza, generar paz, igualdad y múltiples finalidades que prevén alcanzar un nivel de desarrollo no solo en lo referente al país, sino también el desarrollo de las personas que habitan en este.

Dentro de dichos Objetivos de Desarrollo Sostenible, encontramos 17 objetivos con sus diferentes metas cada uno, los cuales buscan alcanzar plenamente la finalidad con la que estos han sido creados, específicamente el presente trabajo se enfocará en el objetivo número cinco, el cual tiene por finalidad de:

“poner fin a toda discriminación contra las mujeres y las niñas no solo es un derecho humano básico, es crucial para un futuro sostenible; está comprobado que empoderar a las mujeres y las niñas ayuda al crecimiento económico y al desarrollo”. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo)

Con la implementación de este Objetivo de Desarrollo Sostenible se busca alcanzar la igualdad de género, la cual es un principio y un derecho, indispensable para que todas las personas puedan vivir en dignidad, en condiciones generales de igualdad formal y material, basando sus expectativas y enfoques en el respeto, paz y ejercicio de los derechos humanos.

En Ecuador, la igualdad de género aún sigue siendo un obstáculo para el pleno desarrollo de las mujeres y niñas, pues según los datos expresados en el Expreso “en el 2019, Ecuador descendió de la posición 41, que ocupaba en 2018, a la 48, alcanzando su puesto más bajo de los últimos 10 años y con un promedio de 72,9 % de igualdad entre mujeres y hombres (Bazán, 2020).

Específicamente los obstáculos presentados, según los datos manifestados en este sitio web, son debido a la poca participación en el ámbito político, pues “según las estadísticas del WEF en el 2019 la paridad entre hombres y mujeres en puestos parlamentarios y gubernamentales alcanzó solo un 26 %, un 2,3 punto porcentual menos de lo contabilizado en 2018 (World Economic Forum).

Siguiendo este punto de análisis, es necesario destacar que dicho objetivo busca de manera prioritaria buscar la igualdad de género, lo que incluye el acceso y ejercicio en condiciones de igualdad, a los derechos que son garantizados a nivel general, como es la educación, salud, trabajo, derechos de participación política, derecho a libertad sexual, reproductiva, entre otros.

Para esto, los autores Mantilla et al., (2020) la implementación de este objetivo ha investigado que:

la participación y empoderamiento de las mujeres ayuda a un alto crecimiento económico en la producción agrícola, comunidades más resilientes, como también una mejor nutrición y una mejor educación para niños y niñas, esto quiere que la mujer es una pieza importante de apoyo que dará un equilibrio y mejor sostenibilidad en la sociedad con su participación. (pág. 52)

Pero es importante mencionar que, al lograr la igualdad de derechos de mujeres y niñas, se estaría generando en el Estado un gran nivel de desarrollo, pues se producirían más campos de producción, mejor nutrición, educación, salud, entre otros., lo cual sin duda alguna no solo beneficiaría el crecimiento y desarrollo de la persona como tal, sino también un significativo progreso en el país.

Según el Índice Global de la Brecha de Género, Ecuador se sitúa en el puesto 48° en el ranking del año 2020, no teniendo ningún tipo de variante en comparación con años anteriores, existiendo así la desigualdad de género en hombres y mujeres, sobre todo, en la participación de la economía y el mundo laboral, así como la educación y esperanza de vida (Datosmacro.com, 2020).

Dentro de este análisis, es importante manifestar la importancia que debe darse al respeto del derecho al trabajo, el cual debe ser garantizado para todas las personas en condiciones de igualdad formal y material.

Es de esta manera como el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 prevé lograr la total inclusión de la mujer dentro de este ámbito, donde no solo se le permita laborar, sino que también ésta goce de otros derechos, como lo son el salario digno, respeto a sus

vacaciones, seguro, días de descanso según lo dispuesto en la respectiva normativa ecuatoriana y en instrumentos internacionales de derechos humanos.

Continuando desde este punto, nuestro Estado ecuatoriano ha implementado desde la norma suprema, así como en sus demás normativas, legislación específica respecto a los derechos humanos de las mujeres, mencionando entre estos, el derecho al trabajo, articulados que buscan lograr la igualdad de género, y que este derecho no sea negado a las mujeres.

Aún más con la firma de la agenda 2030 donde se establecen los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Estado ecuatoriano se compromete al respeto de dichos derechos, así con la creación de distintas estrategias implementadas en los Planes de Desarrollo nacionales, que permitan incorporar a la mujer en un plano de igualdad, como la creación del Sistema de Protección Integral que busca lograr la justicia y la equidad dentro del territorio ecuatoriano, así como un desarrollo inclusivo desde la infancia, entre otras estrategias que se crean con la finalidad de llevar a cabo el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2017).

Con la implementación de estas estrategias por parte del Estado ecuatoriano, se busca alcanzar un modelo de desarrollo establecido en diferentes países, para que estos puedan servir como guía para así lograr los objetivos establecidos, adaptándolos a las necesidades y recursos que se disponen, con el ideal de lograr la igualdad que garantice el respeto de los derechos de las mujeres frente a los derechos de los demás.

Pero es importante recalcar que, para lograr dicha igualdad de género, se debe centrar principalmente en los desafíos existentes, los cuales deben ser abordados con acciones afirmativas que disminuyan la pobreza y desigualdad de género (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

De igual manera, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) emite algunas recomendaciones generales que permitirán que cada estado logre el cumplimiento de las políticas y metas establecidas en los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin que, de todas las formas posibles sea eliminada la discriminación de la mujer, así como

cualquier tipo de violencia que se efectúe contra estas, logrando así la economía de este grupo (pág. 4).

#### **1.4 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. 5**

El Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5, se centra de manera particular en la lograr la igualdad de género, ya que este no solo es un derecho humano fundamental, sino que también se considera como uno de los fundamentos esenciales para que se pueda construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (Organización de las Naciones Unidas).

Es necesario reconocer como indica Casani et al., (1997) que, a pesar de las luchas constantes y resistentes, las mujeres aún sufren de invisibilización y violencia, no solo en países pobres o en determinadas culturas, sino que en diferentes contextos sociales, culturales y económicos (pág. 169).

Debido a estas luchas constantes que no terminan de cesar la violencia contra las mujeres, se crean especialmente estos Objetivos de Desarrollo Sostenible, el cual busca entre sus diferentes fines, lograr la igualdad de género y sobre todo, el empoderamiento de las mujeres, reduciendo de manera significativa las desigualdades que existen dentro de cada país (Gómez Gil, 2018, pág. 110).

Así también lo indica la autora Díez P.E. (2011) quien reconoce que:

La erradicación de todas las situaciones sociales, económicas, políticas y culturales que asignan a las mujeres una posición de desventaja o discriminación negativa frente al hombre, por el mero hecho de ser mujeres, se ha convertido, de esta forma, en una prioridad en el debate público y en la arena política tanto de ámbito nacional como internacional. (págs. 87, 88)

Con base en este análisis se puede considerar que, actualmente los derechos que se han reconocido en las diferentes Constituciones, han sido gracias a las luchas, debates y

consensos a los cuales han llegado, para brindar dentro de cada sociedad, una total igualdad, a más de lograr la seguridad y pleno desarrollo de este grupo.

Es por esto que, el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 se encarga de tutelar algunos derechos, entre ellos se pueden mencionar los fundamentales de cada persona, para lograr así el respeto de las mujeres y niñas dentro de la sociedad.

Entre estos derechos fundamentales podemos mencionar el derecho a la no discriminación, pero antes de mencionar los aspectos que protege este derecho, es necesario citar lo manifestado por el autor Rodríguez Zepeda (2005) cuando indica en su artículo de revista que:

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales. (pág. 23)

Partiendo desde este punto de análisis, se puede llegar a determinar que, las exposiciones constantes a dichas experiencias discriminatorias tienen consecuencias negativas en cualquier persona, afectando de esta manera su calidad de vida, así como la violación a sus derechos, limitaciones en sus aspiraciones, la cuales comprometen su desarrollo social y psicológico, según lo manifestado por la autora Smith et al., (2010, pág. 2).

De igual manera lo establece la autora Facio A. (2004) ya que considera que “La atribución de características, roles y valores dicotómicos a cada uno de los sexos es un problema de discriminación contra las mujeres porque los de las mujeres gozan de menor o ningún valor” (pág. 3).

Continuando con esta idea, también se debe tomar en cuenta lo manifestado por la autora Fandiño (2014), quien establece que para poder rectificar completamente las desigualdades existentes se deben tener en cuenta aquellos factores que han impedido la igualdad, especialmente, aquellos que son generados por la división existente entre hombres y mujeres (pág. 49).

Continuando en ésta misma línea de análisis, es relevante citar lo manifestado por el Dr. Nogueira (2006) cuando hace referencia a que el derecho de no discriminación es “como uno de los derechos más básicos del ser humano, el cual ha sido elevado a la categoría de *ius Cogens*, el que prohíbe toda diferenciación hecha sobre fundamentos no razonables, irrelevantes o desproporcionados” (pág. 806).

Con base en los aportes antes citados, se puede determinar la importancia del derecho a la no discriminación, el cual busca que se coloque a todas las personas en un alto grado de igualdad, buscando que las mismas posibilidades sean brindadas para todos, sin hacer ningún tipo de excepción por algún fundamento sin razonamiento válido.

De igual manera, el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 protege el derecho a la igualdad, que va a la par con el de no discriminación, aunque en palabras del abogado Latorre Pérez (2004), este es:

Un derecho humano, además una base del Estado y un derecho constitucional que exige respeto por la idea de que todos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, y que por ende no debemos ser sometidos a tratamientos diferenciados arbitrariamente (los cuales requieren de un criterio para identificarse como arbitrarios).  
(pág. 2)

Siguiendo esta línea argumentativa podemos determinar que, todas las personas nacen en igualdad de condiciones con referencia a los derechos y dignidad, por lo tanto, deben evitarse manifestaciones o actos que busquen disminuir la capacidad o participación de determinados grupos, pues de esta manera se vulneran sus derechos básicos de cada persona.

Con el análisis de estos derechos, podemos reconocer que la mujer también goza de igualdad ante la ley, no solo dentro del Estado ecuatoriano, sino también en normativa internacional que busca garantizar el total respeto de los derechos humanos, entre esos la igualdad, no discriminación y entre otros derechos que son tutelados bajo el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5.

Así mismo, con respecto a la igualdad de género, es importante manifestar que la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2015) en su artículo denominado Igualdad de Género establece que

La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres. (pág. 4)

Esta igualdad de género busca presentar a las mujeres en un plano de igualdad frente al género masculino, generando las mismas oportunidades y respeto de derechos para ambos géneros, sin ningún acto discriminatorio que ponga en una situación de desventaja a la mujer o niña. Pues de esta manera se vulneran los derechos de este grupo y se impide su completo desarrollo dentro de la sociedad, lo cual genera también un estancamiento para el desarrollo del Estado ecuatoriano.

Es por esto que la autora Segato (2016) manifiesta que los proyectos que se realicen para promover la igualdad entre hombre y mujeres, solo podrá obtener resultados favorables cuando se apliquen dentro de sus comunidades, ya que solo de esta manera se logrará tener una cercanía directa con su ámbito de crecimiento y familiarización, logrando así una actuación permanente en sus grupos (pág. 120).

Es por esto que se exige que esta igualdad pueda ser manifestada en diferentes aspectos, como lo político, permitiéndose a la mujer ser parte de cargos políticos, donde se pone de manifiesto su derecho a la participación, así también en lo económico, con diferentes responsabilidades que se le asignen a las mujeres para poder ser partícipe de los aspectos macroeconómicos del país, además dentro del derecho al trabajo, que en este cuenta con todos los beneficios respectivos, en el momento de quedar embarazada, formar parte de sindicatos, vacaciones u otros beneficios que la ley les permite.

Es decir, los derechos de las mujeres y niñas han pasado por constantes debates, evoluciones y acuerdos, con la finalidad de lograr lo que en la actualidad se logra establecer tanto en normativa internacional, como dentro de nuestro sistema ecuatoriano, es partiendo

desde este punto que se deben buscar los mecanismos o directrices que permitan el fiel cumplimiento de esos derechos, por lo que los Objetivos de Desarrollo Sostenible buscan comprometer a cada estado para que cumpla las metas propuestas y genere así el respeto de los derechos de todas las personas, específicamente con el objetivo no. 5, el respeto de los derechos de las mujeres y niñas, así como la igualdad de género que permite también la realización de este grupo dentro de la sociedad.

### **1.5 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. 5**

Es importante reconocer que tanto en la normativa internacional como nacional se encuentran establecidos los derechos que respaldan a las mujeres y niñas, instrumentos entre los cuales se puede mencionar:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece en su artículo 1 que todas las personas nacen “nacidas libres e iguales en dignidad y derechos” (pág. 2). Es por esto que permite que todo ser humano pueda ser tratado con la libertad que goza toda persona, además de considerar iguales ante los demás, sin ningún tipo de distinción, pues también se encuentra establecido en el artículo 2 del mismo cuerpo legal que dicha igualdad será entre todos los seres humanos “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (pág. 2).

Esto es de gran importancia, pues permite que todo ser humano pueda gozar de los mismos derechos y oportunidades, sin que ponga a un grupo determinado por encima de los demás, sino que, al contrario, se busca el respeto de todos los derechos, sin importar algún tipo de condición. De esta manera cada uno de los países suscritos a esta Declaración deben velar por la creación de los mecanismos necesarios que permitan el fiel cumplimiento de dichos parámetros.

Así mismo se establece en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) en su artículo 26 donde establece que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (pág. 9)

Por otro lado, también el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) establece en su artículo 3 que “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto” (pág. 2).

De esta manera podemos comprobar que tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales buscan que los derechos humanos se apliquen por igual tanto a los hombres como mujeres, sin ningún tipo de distinción que impida la plena realización de estos en la sociedad. Es importante reconocer que, a pesar de dichos artículos, en muchos países se siguen manifestando vulneración de derechos, por eso es necesaria la intervención y compromiso de cada estado, para que los derechos establecidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, puedan ser cumplidos con la finalidad de garantizar un mejor nivel de vida en las personas.

Con respecto a dichos Pactos de derechos humanos, es necesario indicar que también se reconoce el derecho al trabajo, es así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 23, se menciona el derecho que tienen toda persona a la libre elección de este, así como también a un salario digno del trabajo que se realiza. De esta manera se permite realmente la libertad y crecimiento de toda persona, permitiendo que se desarrolle según sus capacidades y conocimientos en el ámbito laboral.

Continuando con este análisis, es importante reconocer que las mujeres al igual que todo hombre, gozan de los derechos establecidos en los instrumentos internacionales antes

mencionados, pero es necesario reconocer que requieren de mayor atención cuando se encuentran en situaciones especiales, como, por ejemplo, durante la etapa de embarazo o de igual manera, durante el periodo de lactancia. Por eso es importante que los estados consideren políticas que permitan a la mujer el respeto de sus derechos como persona y por la condición en la que se encuentra. Es por esto que en el artículo 25.2 de la Declaración (1948) se establece que “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” (pág. 7).

Por otro lado, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) establece de manera específica las directrices u objetivos de dicha norma, con la finalidad de garantizar el pleno respeto de los derechos de las mujeres y niñas, es por eso que en su artículo 3 que los Estados que formen parte de la Convención deberán crear las medidas apropiadas para garantizar el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales de toda mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, considerándose así también en el artículo 15 del mismo cuerpo legal (pág. 3).

Al ser este instrumento el indicado para proteger los derechos de las mujeres, también es necesario mencionar lo establecido con respecto a los diferentes derechos que obtienen las mujeres al encontrarse en estado de gestación, por ejemplo, en el artículo 11 numeral 2, literal a y d, de la Convención (1979) que “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; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella (pág. 6).

Es decir, la mujer embarazada al ser objeto de constantes vulneraciones en sus derechos, tiene determinada protección por parte de los organismos internacionales, con la finalidad que los estados que forman parte se comprometan fielmente en el cumplimiento de

dichos derechos, pues de esta manera se permitirá el desarrollo de la mujer y niña como parte de la sociedad.

Por otro lado, la el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (2000) establece dentro de sus apartados algunos artículos que buscan proteger los derechos de las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral, entre estos se puede mencionar el derecho a la salud, licencia por maternidad, licencia por alguna complicación que experimente durante el periodo de gestación, prestaciones, etc., lo cual permite que los estados suscriptores elaboren las medidas y políticas necesarias para el fiel cumplimiento de dichos artículos, con la finalidad de garantizar en la mujer, a más de los derechos que le corresponden por su calidad de ser humano, los establecidos en dicho instrumento, en materia laboral.

Dentro de nuestro Estado ecuatoriano la Constitución de la República del Ecuador considera a todas las personas iguales ante la ley, evitando algún tipo de discriminación por cualquier índole, ubicando a la mujer en igualdad de condiciones que el hombre. Es de tal manera que, además, se considera a la mujer embarazada como parte del grupo de atención prioritaria, con la finalidad de brindar las políticas especiales que permitan el goce pleno de sus derechos, aún más en su situación de doble vulnerabilidad.

Específicamente en el artículo 43 de la norma suprema (2008) se establecen algunos derechos especiales con los cuales cuentan las mujeres en estado de gestación, entre estos se puede mencionar la no discriminación en ningún ámbito, la gratuidad de los servicios de salud maternal, protección prioritaria y cuidado de salud integral durante el embarazo, el parto y también post parto, así como facilitar el tiempo necesario para su recuperación y periodo de lactancia (pág. 22).

Por otro lado, también el Código del Trabajo (2012) protege el derecho laboral de toda mujer embarazada, es así como en el artículo 153 manifiesta “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” (pág. 46).

Por último, podemos encontrar entre varias sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador, la sentencia 003-2019-JP/20 la cual se puso en conocimiento de la Corte por una Acción de Protección, en la cual se buscaba reparar y proteger los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, sentencia que logró la decisión de la Corte en la que dispone que se cree un proyecto de reforma de ley donde se pueda incorporar el derecho al cuidado en el ámbito laboral, pero que también exige la participación y actuación de otras entidades como Ministerio de Salud, Asamblea Nacional, Consejo de la Judicatura, Ministerio del trabajo, entre otros, para que finalmente elaboren los mecanismos necesarios que aseguren el respeto al derecho de las mujeres embarazadas y aquellas que se encuentran en periodo de lactancia (Acción de Protección, 2020).

Podemos determinar así que los derechos de las mujeres en sus diferentes ámbitos se encuentran reconocidos tanto en la Constitución, como en normas secundarias, entre estos podemos mencionar el derecho que tiene la mujer embarazada en el ámbito laboral, lo cual le asegura su permanencia y no discriminación, permitiéndole el efectivo goce de sus derechos.

## **1.6 Estudio de la sentencia**

### **1.6.1 Antecedentes del caso**

Es importante reconocer que, dentro de nuestro sistema jurídico ecuatoriano, se ha implementado una nueva forma de administración de justicia, pues se ha acogido el modelo denominado creación de los precedentes jurisprudenciales o también denominados, fallos de triple reiteración.

Para esto es importante citar lo manifestado por el Consejo de la Judicatura (2016) en el artículo uno de dicha resolución, en la que manifiesta que el precedente jurisprudencial obligatorio “es el criterio triplemente reiterado sobre un mismo punto de derecho, que se volverá obligatorio una vez que hubiere sido aprobado mediante resolución por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia” (pág. 3).

Con esta definición clara emitida por la resolución anteriormente citada, es importante reconocer que dentro de nuestro sistema jurídico se permite el reconocimiento de un nuevo punto en derecho, aún más, esto facilita que pueda ser aplica un nuevo criterio jurídico a futuros procesos. Pero todas estas actuaciones se pueden realizar con base en la atribución emitida desde la norma suprema que rige en el Estado ecuatoriano, pues es la Constitución de la República del Ecuador quién atribuye esta competencia al organismo correspondiente.

Es así como la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 184 establece que entre las funciones de la Corte Nacional de Justicia esta “2. Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración” (pág. 67), es por esta atribución que la Corte puede emitir un nuevo punto de derecho, pero necesariamente tiene que ser fundamentado en tres resoluciones que acogen este nuevo criterio.

Es decir, la responsabilidad de los precedentes jurisprudenciales, recaen sobre los jueces que integran las diferentes salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia, los cuales al conocer la existencia de mínimo tres resoluciones que pueden ser objeto de análisis por el Pleno de la Corte al contener un mismo punto de derecho, deben realizar el procedimiento respectivo para que pueda emitirse la línea argumental correspondiente que permita elaborar los fallos de triple reiteración que ayudarán en gran manera a la administración de justicia.

Así es como la norma suprema lo establece en su artículo 185, donde de manera explícita indica:

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 67)

Con base en lo anteriormente manifestado, es la Sala Especializada de lo Laboral la que recoge un mismo punto en derecho, con la emisión de cinco resoluciones en materia laboral, lo cual lleva a consulta del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, para que pueda establecer su línea argumental con base en las siguientes resoluciones:

1. Resolución Nro. 0088-2014, dictada el 03 de febrero de 2014.
2. Resolución Nro. 0288-2014, dictada el 25 de abril del 2014.
3. Resolución Nro. 0271-2014, dictada el 21 de abril del 2014.
4. Resolución Nro. 0403-2012- Juicio Nro. 1082-2009.
5. Resolución Nro.0390-2016, dictada el 20 de junio del año 2016.

Es por este motivo que llega a conocimiento del Pleno de la Corte para que, con base en las atribuciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, como en normas secundarias, pueda hacer el procedimiento respectivo para emitir un fallo de triple reiteración, ya que se están cumpliendo los requisitos preestablecidos en la norma suprema.

El problema suscitado y que llega a conocimiento del Pleno de la Corte, es con referencia al problema jurídico de la mujer gestante dentro de materia laboral, como puede dar a conocer a su empleador el estado de gestación a tiempo, para que sus derechos no sean vulnerados por despido intempestivo, recordando que de igual manera es el Estado ecuatoriano el que protege los derechos de las mujeres embarazadas, aún más, los derechos laborales.

Es así como este cuerpo legal establece en su artículo 43 que el estado es el responsable de garantizar la protección de los derechos de todas aquellas mujeres embarazadas y aquellas que también se encuentren en periodo de gestación, entre esas garantías se encuentran el “No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 21).

Dentro de este punto de análisis, estos derechos de la mujer embarazada no solamente se encuentran establecidos en la norma suprema, sino también en normas secundarias, como, por ejemplo, el Código del trabajo establece en su artículo 153 la protección que deben tener las mujeres gestantes dentro del ámbito laboral al establecer:

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. (Código del Trabajo, 2012, pág. 46)

Es con base en estos derechos establecidos en diferentes normas que, el Pleno de la Corte delimita el problema jurídico evidente con este nuevo punto de derecho que ha surgido al emitirse las cinco resoluciones anteriormente manifestadas, entre estos se puede manifestar que, el Pleno de la Corte establece como interrogantes las siguientes:

- a) ¿Cómo debe demostrar la mujer embarazada su estado gestacional al empleador?
- b) A más del despido intempestivo, ¿la mujer gestante tiene derecho a las indemnizaciones establecidas en el artículo 154 del Código del Trabajo?
- c) ¿Es posible que el empleador conozca por algún otro medio el estado gestacional de la trabajadora?

Bajo estas interrogantes, la Corte Nacional de Justicia indaga para poder elaborar la nueva línea argumental y poder llegar a un criterio jurídico fundamentado que permita la creación de un precedente jurisprudencial obligatorio, con respecto a los derechos que gozan las mujeres embarazadas y la protección que deben tener estas en el ámbito laboral.

### **1.6.2 Argumentos del órgano de justicia**

El Pleno de la Corte Nacional de Justicia, toma como análisis la línea argumental que surgió con la emisión de dichas sentencias dictadas por las Salas Especializadas de lo Penal, línea argumentativa que se basa en lo siguiente:

- a) El empleador, si bien se entera del estado gestacional de la trabajadora después de ser notificada con el desahucio, ésta 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. Esta línea argumental en aquellos casos en los que estaba vigente la facultad del empleador para solicitar el desahucio de acuerdo al artículo 184 del Código del Trabajo.

Con base en la primera interrogante que generan las resoluciones, está el manifestar que el empleador debe tener un tiempo exacto en el cual pueda conocer que la mujer embarazada se encuentra en un periodo gestacional, para que él, pueda limitarse a terminar el contrato de trabajo por las maneras establecidas en la normativa correspondiente, en este caso, bajo la temática de desahucio. Pero la duda incrementa al conocer que, la mujer embarazada si da a conocer a la autoridad respectiva su embarazo, pero esta información no llega a ser notificada al empleador de manera correcta, por lo que se genera la primera interrogante ¿En qué momento la embarazada debe dar a conocer de su estado al empleador?

De igual manera, en este punto de análisis, es necesario mencionar que, en palabras de Torres S. X., (2021) el desahucio es:

Una llave de escape tanto para el trabajador como para el patrono en uso de esa libertad, resuelven poner fin a un contrato laboral que les une, siempre y cuando el uso de esa libertad se halle enmarcado en la ley y la justicia. (pág. 4)

Partiendo desde este punto entendemos que el desahucio permite tanto al empleador como al trabajador dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando, los parámetros por los cuales se desee terminar el contrato, se encuentren enmarcados en la ley, para evitar

la vulneración de los derechos a los trabajadores, sobre todo, la doble protección con la cual gozan las mujeres embarazadas al encontrarse dentro del grupo de atención prioritaria.

Como segundo punto que acoge el Pleno de la línea argumentativa es la siguiente:

- b) Las indemnizaciones a las que tiene derecho la trabajadora embarazada en caso de despido o desahucio (cuando este último estaba vigente), 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. Los jueces de instancia deberán analizar cada caso y determinar si, a pesar de no existir una notificación formal, el empleador, de alguna manera, conoció que la trabajadora estaba embarazada; como cuando el estado de gestación es notorio, o si ésta, antes de suscribir el acta de finiquito hace conocer este particular a la autoridad de trabajo; o si dio a conocer su condición de gestación a algún otro ejecutivo de la empresa que tenga a su cargo el manejo de los recursos humanos, etc., es decir, cualquier otro medio de prueba que permita establecer esa situación.

La nueva interrogante surge con base en las indemnizaciones que tiene por la ley la mujer embarazada que ha sido despedida de manera intempestiva, aun cuando el empleador conocía su estado de gestación. Es por eso importante destacar que, a pesar de no haberse dado una notificación formal al empleador, si este conocía por cualquier medio el estado de gestación de la mujer trabajadora, recae en el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, y como menciona la Corte Nacional de Justicia, estos medios pudieron haberse dado de diferentes maneras, por ejemplo, que el embarazo de la mujer haya sido notorio, que esta hay dado a conocer de su estado alguna persona de la empresa que maneje el equipo de talentos humanos, ya que, ante la medida de dar por terminado su contrato de trabajo, se pudo haber manifestado que era imposible, ya que la ley no lo permitiría.

Es importante de igual manera citar a Narváez S. M. (2015) quien manifiesta que el despido intempestivo “no es otra cosa sino el rompimiento de las relaciones laborales por

decisión unilateral del empleador sin causa justa, este rompimiento arbitrario de las relaciones laborales da lugar a ciertas indemnizaciones para el trabajador despedido” (pág. 3).

Con base en lo manifestado, es importante mencionar que, dentro del sistema jurídico ecuatoriano existe la forma legal de dar por terminada la relación laboral, la cual es a través del desahucio, el cual se da por el acuerdo mutuo de las partes intervinientes, trabajador y empleador, pero, cuando dicha terminación del contrato laboral solo contiene la voluntad unilateral de las partes, se convierte en despido intempestivo, lo cual genera un conjunto de indemnizaciones, aún más, a las mujeres embarazadas.

Por otro lado, tenemos el tercer punto que responde a las interrogantes suscitadas en la Corte, el cual es el siguiente:

c) 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.

Llegando a este punto, se da a conocer por el demandado dentro de su declaración que, si conocía del estado gestacional de la mujer trabajadora, por lo que, en este caso, recae en el pago de las indemnizaciones establecidas en la normativa correspondiente. Pero, además, deja claro el panorama de importancia que se establezca el tiempo correcto para que la parte trabajadora como el empleador puedan conocer un tema de gran importancia para evitar la vulneración de los derechos.

Continuando en esta misma línea de análisis argumentativo, la Corte Nacional de Justicia sigue manifestando lo siguiente:

d) 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 este apartado la Corte reconoce con base en las resoluciones emitidas que, el empleador es responsable por el despido intempestivo realizado a la mujer embarazada, pues conocía de su estado gestacional desde antes de emitir su terminación de contrato, por lo que con dicha actuación se vulneran los derechos humanos que se encuentran establecidos en la norma suprema, como en el Código del Trabajo.

Y para el autor Guillermo Cabanellas (1993) la indemnización comprende el “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Satisfacción” (pág. 161), es decir que, cuando el empleador termina de manera unilateral el contrato de trabajo, se ve obligado según lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y al Código del Trabajo, a resarcir económicamente el daño ocasionado a la mujer embarazada, con la finalidad de reparar el daño ocasionado en su estado de vulnerabilidad.

Y, por último, la Corte Nacional de Justicia menciona:

- e) 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.

Con base en este último apartado la Corte es clara en mencionar que en muchas ocasiones los procesos que surjan van a generar dudas en su aplicación, pero es importante tener por primicia la garantía del respeto de los derechos humanos, sobre todo, de la mujer

gestante, pues en toda medida se debía garantizar sus derechos, aún más en la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba.

### **1.6.3 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados**

La Corte Nacional de Justicia establece las siguientes normas jurídicas como sustento legal para el acogimiento de la nueva línea jurisprudencial, primero teniendo como mención la potestad que ha sido otorgada a dicho organismo para la emisión de los precedentes jurisprudenciales, por ese motivo menciona diferentes normativas jurídicas.

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.

Que el procedimiento contenido en el artículo 185 de la Constitución, se compone de cuatro etapas necesarias para que la jurisprudencia de las salas que en principio tiene efectos inter partes se transforme en precedente jurisprudencial obligatorio con efecto erga omnes:

- Existencia de por lo menos tres sentencias o autos con fuerza de sentencia ejecutoriados en los que exista una opinión o criterio uniforme de la sala para resolver los casos, siempre y cuando los casos resueltos tengan o presente similar patrón fáctico.

- 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.

- Expedición dentro del plazo de sesenta días hábiles de la resolución de ratificación o rechazo del precedente.

Que los artículos 180.2 y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial (2009), publicado en el Registro Oficial número 544, de 9 de marzo del 2009, establece que al Pleno de la Corte Nacional de Justicia le corresponde, desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales, fundamentado en los fallos de triple reiteración, debiendo la resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial obligatorio, contener 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, lo que se publicará en el Registro Oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio (2009, págs. 56, 57).

Con base en dichos artículos de las diferentes normativas citadas por la Corte Nacional de Justicia, trata de manifestar para conocimiento general que es el organismo encargado para la emisión de los criterios jurisprudenciales a través de los fallos de triple reiteración, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos dentro de la misma normativa. Pero también es importante citar los diferentes articulados que son objeto de análisis por la Corte, para poder emitir una nueva línea jurisprudencial con base en los casos presentados.

Es así como la Corte menciona entre los artículos vulnerados los establecidos en el Código del Trabajo, normativa creada para la protección de los derechos de los trabajadores y que estos puedan disfrutar plenamente del respeto de sus derechos humanos.

Para esto, entre los artículos del Código del Trabajo (2012) la Corte menciona los siguientes:

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.

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. 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.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten. (págs. 46, 47)

Así mismo, se menciona dentro de la normativa correspondiente, las formas en que se puede dar por terminada la relación laboral, entre esas menciona la Corte Nacional de Justicia los siguientes, con respecto al Código del Trabajo (2012):

Art. 184.- Del desahucio. - Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, 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.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso de desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Art. 188.- 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. (págs. 57-59)

#### **1.6.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada**

Con base en los antecedentes presentados, es importante establecer que ante las múltiples resoluciones que reunieron un mismo punto en derecho, la Corte analiza y delimita el problema jurídico, el cual corresponde esencialmente en determinar el momento oportuno en el que una mujer gestante debe comunicarle a su empleador su estado de gestación, con la finalidad de que este tenga conocimiento pleno de las prohibiciones en cuanto a la

terminación del trabajo. Es por este motivo que la Corte Nacional de Justicia al conocer que los empleadores si conocen el estado de gestación de su trabajadora ya sea independiente de la notificación formal, están imposibilitados a terminar la relación laboral, aún mas de manera unilateral, pues recaería en lo establecido por el Código del Trabajo.

Es por eso indispensable establecer que, cuando hay tal vulneración de los derechos, es al Estado ecuatoriano a través de sus organismos de justicia que les toca respetar los derechos, aun mas de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Es por ese motivo que el Pleno de la Corte Nacional de Justicia resuelve lo siguiente:

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 que se detallan a continuación:

a) Resolución Nro. 0088-2014, dictada el 03 de febrero de 2014, a las 10h20, en el proceso Nro. 0369-2011

b) Resolución Nro. 0288-2014, dictada el 25 de abril del 2014, a las 16h50, en el proceso Nro. 1263-2013

c) Resolución Nro. 0271-2014, dictada el 21 de abril del 2014, a las 16h30, en el proceso Nro. 1356-2013 d) Resolución Nro. 0403-2012- Juicio Nro. 1082-2009, dictada el 16 de Julio del año 2012, a las 15h55

e) Resolución Nro. 0390-2016, dictada el 20 de junio del 2016, a las 15h08, en el proceso Nro. 0441-2014

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 Secretaría 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.

Con la decisión emitida por la Corte Nacional de Justicia podemos determinar que, el derecho de la mujer gestante es un derecho prioritario, pues se debe reconocer su doble vulnerabilidad, por lo que la emisión de dicho precedente jurisprudencial busca que los derechos de este grupo de atención prioritaria no se vean vulnerados.

Por ese motivo se puede manifestar total acuerdo con la decisión emitida por la Corte, pues, para dar a conocer su estado de gestación, la mujer desde el momento que conoce de su embarazo debe notificarlo al empleador, con la finalidad que no sea despedida y se vulneren sus derechos establecidos en organismos internacionales, así como en nuestra norma suprema y leyes secundarias.

Pero, este derecho se extiende cuando realmente el estado de gestación es notorio, por lo que el empleador no necesariamente debe esperar el certificado médico que confirme su estado de gestación, sino que, por derecho, no podrá despedir o vulnerar sus derechos laborales, si el embarazo se pudo notificar de manera inmediata por los meses de embarazo de la mujer.

Con esta resolución se busca que haya igualdad de derechos entre hombres y mujeres, pues en muchas ocasiones el empleador al verificar el estado de embarazo de una mujer trabajadora, la cual no ha notificado su estado a través de un certificado, puede tomar acciones que vulneren sus derechos, a pesar de conocer notoriamente su estado de

gestación, lo que produciría algún tipo de vulneración, a más de la discriminación por su estado.

Es por esto que, con base en la presente resolución emitida a través del precedente jurisprudencial, se busca garantizar los derechos de la mujer embarazada, cumpliendo lo establecido en los diferentes Tratados Internacionales, además, de lograr lo manifestado en la Agenda 2030, donde se desarrollan los Objetivos de Desarrollo Sostenible, buscando la igualdad de género y así mismo, la garantía de los derechos de las mujeres, en cualquier aspecto de su vida.

Es necesario recalcar que en la actualidad existen algunas sentencias emitidas también por la Corte Constitucional donde se reconoce el derecho y protección que debe tener toda mujer en el ámbito laboral, pues con esto se reitera la importancia de protección sobre dichos derechos y aún más, la aplicación de normativas especiales por considerarse a las mujeres embarazadas parte del grupo de atención prioritaria, donde se busca tomar medidas adecuadas que protejan sus derechos y eviten cualquier tipo de vulneración y/o afectación a estos.

## Capítulo dos

### 2.1 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.

### 2.2 Objetivos

#### 2.2.1 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.

#### 2.2.2 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).

### 2.3 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.

### 2.4 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.

## **2.5 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.

## **2.6 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,

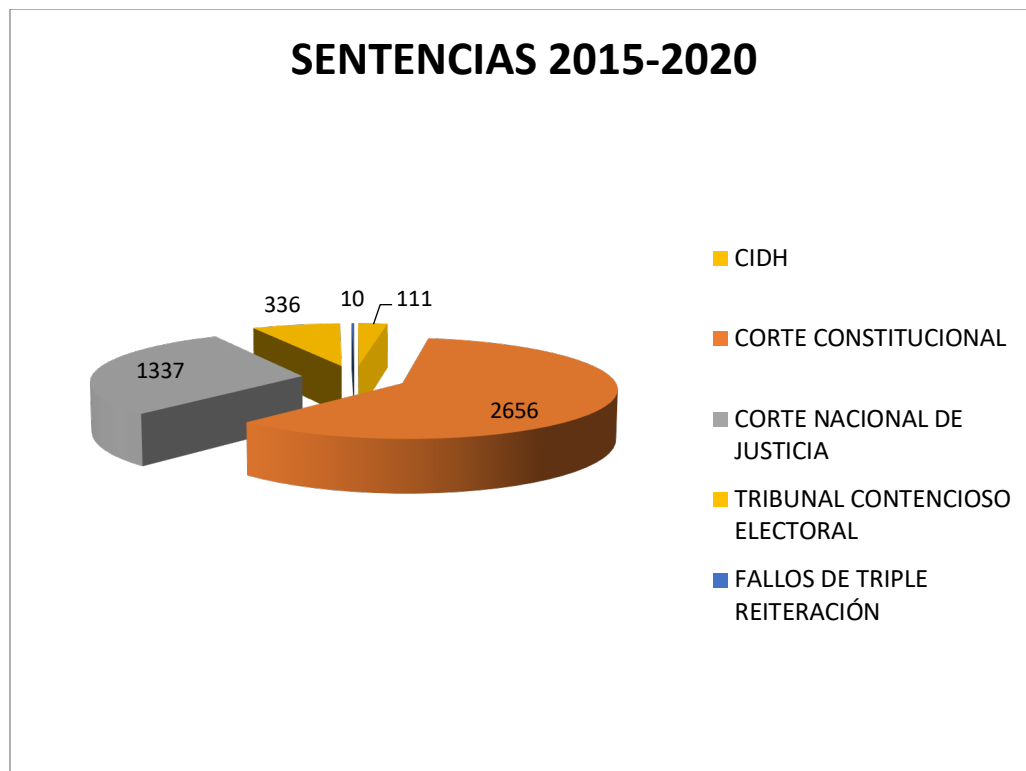
La Ficha de Vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (Ods) y sentencia seleccionada, en la que se consignó el detalle de la vinculación entre la asignatura de preferencia de la alumna o alumno, con el objetivo de desarrollo sostenible identificado y la sentencia seleccionada. Contiene 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.

## **2.7 Estudio de 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

**Ilustración 1: Tomado de Lexis Finder**

La sentencia seleccionada y que ha sido objeto de estudio es un precedente jurisprudencial que guarda relación con la materia de preferencia Derechos Humanos y el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 5, la cual fue expedida por la Corte Nacional de Justicia el 31 de octubre de 2016, signada con el No. 06-2016, dentro del caso de las garantías laborales de la mujer gestante dentro de nuestro sistema jurídico ecuatoriano.

## 2.8 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**

CEP web Software Legal

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>

## **2.9 Recursos**

### **2.9.1 Humanos**

Alumno: Lorgio Rolando Jurado Macías

Directora de Trabajo de Titulación: Mgs. María Isabel Espinosa Ortega

### **2.9.2 Materiales**

Impresiones

Anillados

### **2.9.3 Tecnológicos**

Computador

Acceso a internet

Bases de datos virtuales

## **Capítulo tres**

### **3.1 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.

### **3.2 Ficha informativa**

Tabla 1: 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 FENOMENO SOCIAL	LE MOTIVÓ UNA EXPERIENCIA PERSONAL	CONSTRUIR UN PATRIMONIO SOLIDO	LE PARECIO UNA CARRERA RELATIVAMENTE FACIL	PRESIÓN SOCIAL	POR SER LA MAS ACCESIBLE	LE INSPIRÓ EL IDEAL DE JUSTICIA
1	QUE LE IMPULSÓ A ESTUDIAR LA CARRERA DE DERECHO	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	MEDIACION	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	MEDIACION	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO/ CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO SOCIETARIO
									X	
4	CUANDO SE GRADUE DE ABOGADO, QUÉ ACTIVIDAD PIENSA REALIZAR	EJERCER LA ABOGACÍA	TRABAJAR EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA	ASESORAR EN UNA EMPRESA PRIVADA	ASPIRAR A UN CARGO DE ELECCIÓN POPULAR	SER DOCENTE EN UNA UNIVERSIDAD Y HACER INVESTIGACIÓN JURÍDICA	SE DEDICARÍA A DEFENDER DE FORMA GRATUITA A PERSONAS SIN RECURSOS	ASPIRA SER JUEZA O JUEZ	ASPIRA SER FISCAL	LE GUSTARÍA DEDICARSE A LA MEDIACIÓN
		X								
5	QUE EFECTOS CONSIDERA QUE PUEDE CAUSAR EL COVID19, EN EL EJERCICIO DEL DERECHO	NO CAUSA NINGUN EFECTO	OBLIGA A DAR EL SALTO HACIA LA JUSTICIA DIGITAL O EN LINEA	REDUCCIÓN DE TRABAJO E INGRESOS PARA EL ABOGADO	OBLIGA A DISMINUIR COSTOS DE HONORARIOS	INNOVAR EN TECNOLOGÍAS VIRTUALES PARA ATENDER AL CLIENTE	AUMENTO DE NUEVOS TIPOS DE PROBLEMAS JURIDICOS	MAYOR RECURRENCIA A LA MEDIACION	OBLIGA A AUMENTAR COSTOS DE HONORARIOS	LOS ABOGADOS PERDERAN SU TRABAJO Y DEBERAN DEDICARSE A OTRO OFICIO
			X							

6	QUE HABILIDADES O DESTREZAS CONSIDERA HABER ADQUIRIDO DURANTE SU PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA CARRERA DE DERECHO	IDENTIFICAR LA INJUSTICIA EN DISTINTAS DIMENSIONES	APRENDER A HABLAR EN PÚBLICO	REDACTAR O ESCRIBIR DOCUMENTOS JURIDICOS	UTILIZAR TECNICAS DE MEDIACIÓN PARA ARREGLAR LOS PROBLEMAS	APRENDER TECNICAS DE LITIGACIÓN ORAL	CONSTRUIR ARGUMENTOS Y EXPRESARLOS CON PRESIÓN	CONOCIMIENTO PROFUNDO DE LEYES Y PROCEDIMIENTOS LEGALES	FACILIDAD PARA HACER AMISTAD CON OPERADORES JURIDICOS	CONOCIMIENTO SUPERFICIAL, YA QUE CONSIDERA QUE EL APRENDIZAJE OCURRE CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN
		X								
7	SI TUVIESE LA OPORTUNIDAD DE CONTINUAR FORMANDOSE ACADÉMICAMENTE, ELEGIRÍA UN POSGRADO EN:	CRIMINALISTICA	CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO DE SEGUROS	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO	DERECHO AMBIENTAL	PROPIEDAD INTELECTUAL	DELITOS INFORMATICOS 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 INCLINARIA:	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ECONOMÍA	INGLES	GESTION 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 LINEA O POR PLATAFORMA VIRTUAL	MAS CONOCIMIENTO PRÁCTICO QUE TEORICO	MAS CONOCIMIENTO TEORICO QUE PRACTICO	CLASES COMPARTIDAS (DOS DOCENTES)	MEJORAR LA METODOLOGIA PARA EL ESTUDIO DE CASOS (SENTENCIAS)	LABORATORIOS INTELIGENTES, (REALIDAD AUMENTADA)	ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO DESDE EL PRIMER CICLO, EN CASOS JURIDICOS REALES, QUE PATROCINEN LOS ABOGADOS DE LA UNIVERSIDAD	MEJORAR LAS TECNICAS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
									X	
10	SI DECIDE DEDICARSE AL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA, POR QUE OPCION SE INCLINARÍA	INSTALAR SU PROPIA OFICINA JURIDICA	ASOCIARSE CON OTROS COLEGAS PARA INSTALAR UNA OFICINA JURÍDICA	ATENDER A SUS CLIENTES DESDE SU CASA	INCORPORAR ASESORÍAS EN LINEA, CONSULTAS JURIDICAS 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 JURIDICO	SER ASESOR JURIDICO DE UNA EMPRESA PRIVADA (BANCOS, EMPRESA CONSTRUCTURA, 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 JURIDICOS GRATUITOS); Y EL RESTO DEL TIEMPO A PRESTAR SUS SERVICIOS LEGALES, CON RETRIBUCIÓN ECONOMICA
		X								

### **3.3 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?**

En la primera pregunta se marcó una sola variable, pues la razón que me impulsó a estudiar la carrera de derecho fue debido a una decisión y convicción propia, pues siempre he considerado el ideal de justicia como parte de mi existencia diaria, aún más, viendo un gran ejemplo de mis padres, por lo que inclino hacia esta profesión como medio para ayudar a los demás, así como también a la sociedad, pues mi meta a futuro es ser partícipe de las instituciones públicas de mi ciudad, donde pueda poner en práctica lo aprendido, aún más, buscando el beneficio de los ciudadanos, con procesos claros, justos y transparentes que les permitan el goce efectivo de sus derechos.

#### **Pregunta 2**

##### **¿Por qué asignatura no ha tenido mayor preferencia o afinidad?**

En la pregunta dos se marcó una sola variable, en la cual se indica que la asignatura por la cual he sentido mayor afinidad y preferencia ha sido derechos humanos y derecho constitucional, pues de estos dependen las demás normas que conocemos dentro de nuestro Estado ecuatoriano. Es importante reconocer que la ciudadanía debe tener un conocimiento básico de los derechos humanos, que además los encontramos reconocidos en nuestra norma suprema, pues una vez que tenemos dicho conocimiento, podemos manifestar cualquier vulneración a estos. Es por este motivo mi inclinación hacia dichas asignaturas, pues la finalidad es poder compartir con las demás personas aquellos derechos.

### **Pregunta 3**

#### **¿Por qué asignatura ha tenido menos interés?**

Dentro de la pregunta tres, se marcó la variable de Derecho Administrativo y Contratación Pública como la asignatura por la cual he sentido menos preferencia, pues se requiere de un campo adicional de aprendizaje, para manejar contratos, licitaciones, concursos y demás que permiten la realización de obras. Claro está, con la opción marcada no se quita la importancia de dichas materias, solo que, como estudiante y futuro profesional, tengo inclinaciones hacia otras materias en las cuales considero poder desarrollarme aún más profesionalmente y aportar grandes conocimientos a mi entorno.

### **Pregunta 4**

#### **¿Cuándo se gradúe de abogado que actividad piensa realizar?**

En la cuarta pregunta se marcó una sola variable que hace referencia a que cuando obtenga el título de abogado quisiera ejercer la profesión, pues de esta manera pongo en práctica lo aprendido, pero reconociendo que el abogado se hace en la práctica, por lo que quisiera iniciar mis actividades profesionales dentro de mi ciudad, en una institución pública como el Municipio, brindando asesoría en procesos judiciales, ejerciendo de esta manera mi profesión de manera inmediata.

### **Pregunta 5**

#### **¿Qué efectos considera que puede causar el COVID 19 en el ejercicio del derecho?**

En la pregunta cinco se marcó de igual manera una sola variable, en la cual se considera que uno de los efectos que ocasiona el COVID 19 en el ejercicio del derecho es la obligación de dar un salto enorme hacia la justicia digital o en línea, consecuencias que hemos visto actualmente funcionar dentro de la administración de justicia. Ha sido evidente como nuestros sistemas jurídicos debieron implementar nuevas estrategias que permitan adaptarse a las tecnologías, permitiendo así que las personas accedieran

de manera rápida y oportuna a la justicia para la solución de sus conflictos. Por eso considero que, los efectos del COVID 19 en el ejercicio de derecho demuestran que los medios para acceder a la justicia pueden ser variados, pues la finalidad es el goce o reparación del derecho.

### **Pregunta 6**

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

En la pregunta seis se seleccionó una sola variable, la cual hace referencia a que una de las habilidades adquiridas durante la carrera de derecho ha sido identificar la injusticia en distintas dimensiones, por ejemplo, en contexto de pandemia COVID 19, fue evidente como el que más tenía, más quería, dejando de lado aquella persona que era de escasos recursos y le impedía acceder a los beneficios que los demás tenían. De esta manera podemos determinar que durante la carrera de derecho aprendemos que todos tenemos derechos, somos considerados iguales, sin ningún tipo de distinción, pero la realidad es diferente en la práctica, ejecutándose así actos discriminatorios con los más débiles.

### **Pregunta 7**

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

En la séptima pregunta, se escogió una de las variables planteadas, ya que si tuviese la oportunidad de estudiar un posgrado elegiría Derecho Laboral y Seguridad Social, pues como estudiante de derecho y funcionario público, cuento con conocimiento práctico acerca de dichas materias, mencionando además que ambas ofrecen un gran aprendizaje que puede ser puesto en práctica dentro de la carrera de derecho. Además de mencionar que estas ubican al estudiante en un campo mucho más amplio de aprendizaje, que puede beneficiar a la colectividad en general.

**Pregunta 8**

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

En la pregunta ocho, se seleccionó una de las variables planteadas, ya que si decidiese estudiar una segunda carrera que llegue a complementar la profesión del derecho, escogería sin lugar a dudas, seguridad y salud ocupacional, pues anteriormente ya he tenido experiencia en dichas ramas, por lo que se haría más fácil de poner en práctica. Esto sin dejar de lado la complementación que aportarían a la carrera de derecho, pues en ambas se necesita el pleno conocimiento de los derechos humanos y los preceptos establecidos en nuestra normativa ecuatoriana.

**Pregunta 9**

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

Con referencia a esta pregunta, considero que debería fortalecerse la asistencia y acompañamiento desde el primer ciclo en casos jurídicos que patrocinen los abogados de la Universidad, esto con la finalidad que el estudiante genere una postura de aprendizaje práctico, que le permita el pleno desenvolvimiento en el ámbito jurídico, conociendo las estrategias y pasos a seguir en cada proceso.

**Pregunta 10**

**Si decide dedicarse al ejercicio de la abogacía ¿Por qué opción se inclinaría?**

Dentro de esta pregunta, una vez concluida mi carrera universitaria, optaría por instalar mi propia oficina jurídica, para que de esta manera pueda ejercer la profesión y brindar los conocimientos adquiridos a las necesidades de los demás, que permitan resolver las situaciones y problemas jurídicos que se presentan en la colectividad, poniendo en práctica los diferentes años de estudio.

### 3.4 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ods) y sentencia seleccionada

Tabla 2: Ficha de vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (ods) y sentencia seleccionada

FICHA DE VINCULACIÓN ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA	
<b>DATOS DEL ALUMNO:</b>	
<b>NOMBRES:</b>	Lorgio Rolando Jurado Macías
<b>ASIGNATURA DE PREFERENCIA:</b>	
<b>MATERIA:</b>	Derechos Humanos
<b>OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (Ods)</b>	
<b>OBJETIVO NRO.</b>	5
<b>DERECHOS QUE TUTELA:</b>	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
<b>DESCRIPCION DEL ODS Nro.5</b>	<p>La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.</p> <p>Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género.</p> <p>A pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando</p>

infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses.

Los efectos de la pandemia de la COVID-19 podrían revertir los escasos logros que se han alcanzado en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres. El brote de coronavirus agrava las desigualdades existentes para las mujeres y niñas a nivel mundial; desde la salud y la economía, hasta la seguridad y la protección social.

Las mujeres desempeñan un papel desproporcionado en la respuesta al virus, incluso como trabajadoras sanitarias en primera línea y como cuidadoras en el hogar. El trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres ha aumentado de manera significativa como consecuencia del cierre de las escuelas y el aumento de las necesidades de los ancianos. Las mujeres también se ven más afectadas por los efectos económicos de la COVID-19, ya que trabajan, de manera desproporcionada, en mercados laborales inseguros. Cerca del 60 % de las mujeres trabaja en la economía informal, lo que las expone aún más a caer en la pobreza.

La pandemia también ha conducido a un fuerte aumento de la violencia contra las mujeres

	<p>y las niñas. Con las medidas de confinamiento en vigor, muchas mujeres se encuentran atrapadas en casa con sus abusadores, con dificultades para acceder a servicios que están padeciendo recortes y restricciones. Los nuevos datos muestran que, desde el brote de la pandemia, la violencia contra las mujeres y las niñas (y, especialmente, la violencia doméstica) se ha intensificado.</p> <p>Información obtenida de: (Organización de las Naciones Unidas, 2015)</p>
<b>DATOS DE LA SENTENCIA INVESTIGADA:</b>	
<b>ORGANO DE JUSTICIA:</b>	Corte Nacional de Justicia
<b>FECHA Y NRO DE SENTENCIA O RESOLUCION</b>	Resolución 06-2016
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Precedente Jurisprudencial
<b>1. ANTECEDENTES DEL CASO</b>	
<p>Es importante reconocer que, dentro de nuestro sistema jurídico ecuatoriano, se ha implementado una nueva forma de administración de justicia, pues se ha acogido el modelo denominado creación de los precedentes jurisprudenciales o también denominados, fallos de triple reiteración.</p> <p>Para esto es importante citar lo manifestado por el Consejo de la Judicatura (2016) en el artículo uno de dicha resolución, en la que manifiesta que el precedente jurisprudencial obligatorio “es el criterio triplemente reiterado sobre un mismo punto de derecho, que se volverá obligatorio una vez que hubiere sido aprobado mediante resolución por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia” (pág. 3).</p> <p>Con esta definición clara emitida por la resolución anteriormente citada, es importante reconocer que dentro de nuestro sistema jurídico se permite el reconocimiento de un nuevo punto en derecho, aún más, esto facilita que pueda ser aplica un nuevo criterio jurídico a futuros</p>	

procesos. Pero todas estas actuaciones se pueden realizar con base en la atribución emitida desde la norma suprema que rige en el Estado ecuatoriano, pues es la Constitución de la República del Ecuador quién atribuye esta competencia al organismo correspondiente.

Es así como la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 184 establece que entre las funciones de la Corte Nacional de Justicia esta “2. Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración” (pág. 67), es por esta atribución que la Corte puede emitir un nuevo punto de derecho, pero necesariamente tiene que ser fundamentado en tres resoluciones que acogen este nuevo criterio.

Es decir, la responsabilidad de los precedentes jurisprudenciales, recaen sobre los jueces que integran las diferentes salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia, los cuales al conocer la existencia de mínimo tres resoluciones que pueden ser objeto de análisis por el Pleno de la Corte al contener un mismo punto de derecho, deben realizar el procedimiento respectivo para que pueda emitirse la línea argumental correspondiente que permita elaborar los fallos de triple reiteración que ayudarán en gran manera a la administración de justicia.

Así es como la norma suprema lo establece en su artículo 185, donde de manera explícita indica:

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 67)

Con base en lo anteriormente manifestado, es la Sala Especializada de lo Laboral la que recoge un mismo punto en derecho, con la emisión de cinco resoluciones en materia laboral, lo cual lleva a consulta del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, para que pueda establecer su línea argumental con base en las siguientes resoluciones:

1. Resolución Nro. 0088-2014, dictada el 03 de febrero de 2014.
2. Resolución Nro. 0288-2014, dictada el 25 de abril del 2014.
3. Resolución Nro. 0271-2014, dictada el 21 de abril del 2014.
4. Resolución Nro. 0403-2012- Juicio Nro. 1082-2009.
6. Resolución Nro.0390-2016, dictada el 20 de junio del año 2016.

Es por este motivo que llega a conocimiento del Pleno de la Corte para que, con base en las atribuciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, como en normas secundarias, pueda hacer el procedimiento respectivo para emitir un fallo de triple reiteración, ya que se están cumpliendo los requisitos preestablecidos en la norma suprema.

El problema suscitado y que llega a conocimiento del Pleno de la Corte, es con referencia al problema jurídico de la mujer gestante dentro de materia laboral, como puede dar a conocer a su empleador el estado de gestación a tiempo, para que sus derechos no sean vulnerados por despido intempestivo, recordando que de igual manera es el Estado ecuatoriano el que protege los derechos de las mujeres embarazadas, aún más, los derechos laborales.

Es así como este cuerpo legal establece en su artículo 43 que el estado es el responsable de garantizar la protección de los derechos de todas aquellas mujeres embarazadas y aquellas que también se encuentren en periodo de gestación, entre esas garantías se encuentran el “No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 21).

Dentro de este punto de análisis, estos derechos de la mujer embarazada no solamente se encuentran establecidos en la norma suprema, sino también en normas secundarias, como, por ejemplo, el Código del trabajo establece en su artículo 153 la protección que deben tener las mujeres gestantes dentro del ámbito laboral al establecer:

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. (Código del Trabajo, 2012, pág. 46)

Es con base en estos derechos establecidos en diferentes normas que, el Pleno de la Corte delimita el problema jurídico evidente con este nuevo punto de derecho que ha surgido al emitirse las cinco resoluciones anteriormente manifestadas, entre estos se puede manifestar que, el Pleno de la Corte establece como interrogantes las siguientes:

- a) ¿Cómo debe demostrar la mujer embarazada su estado gestacional al empleador?
- b) A más del despido intempestivo, ¿la mujer gestante tiene derecho a las indemnizaciones establecidas en el artículo 154 del Código del Trabajo?
- c) ¿Es posible que el empleador conozca por algún otro medio el estado gestacional de la trabajadora?

Bajo estas interrogantes, la Corte Nacional de Justicia indaga para poder elaborar la nueva línea argumental y poder llegar a un criterio jurídico fundamentado que permita la creación de un precedente jurisprudencial obligatorio, con respecto a los derechos que gozan las mujeres embarazadas y la protección que deben tener estas en el ámbito laboral.

## 2. ARGUMENTOS DEL ORGANO DE JUSTICIA

El Pleno de la Corte Nacional de Justicia, toma como análisis la línea argumental que surgió con la emisión de dichas sentencias dictadas por las Salas Especializadas de lo Penal, línea argumentativa que se basa en lo siguiente:

- a) El empleador, si bien se entera del estado gestacional de la trabajadora después de ser notificada con el desahucio, ésta 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. Esta línea argumental en aquellos casos en los que

estaba vigente la facultad del empleador para solicitar el desahucio de acuerdo al artículo 184 del Código del Trabajo.

Con base en la primera interrogante que generan las resoluciones, está el manifestar que el empleador debe tener un tiempo exacto en el cual pueda conocer que la mujer embarazada se encuentra en un periodo gestacional, para que él, pueda limitarse a terminar el contrato de trabajo por las maneras establecidas en la normativa correspondiente, en este caso, bajo la temática de desahucio. Pero la duda incrementa al conocer que, la mujer embarazada si da a conocer a la autoridad respectiva su embarazo, pero esta información no llega a ser notificada al empleador de manera correcta, por lo que se genera la primera interrogante ¿En qué momento la embarazada debe dar a conocer de su estado al empleador?

De igual manera, en este punto de análisis, es necesario mencionar que, en palabras de Torres S. X., (2021) el desahucio es:

Una llave de escape tanto para el trabajador como para el patrono en uso de esa libertad, resuelven poner fin a un contrato laboral que les une, siempre y cuando el uso de esa libertad se halle enmarcado en la ley y la justicia. (pág. 4)

Partiendo desde este punto entendemos que el desahucio permite tanto al empleador como al trabajador dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando, los parámetros por los cuales se desee terminar el contrato, se encuentren enmarcados en la ley, para evitar la vulneración de los derechos a los trabajadores, sobre todo, la doble protección con la cual gozan las mujeres embarazadas al encontrarse dentro del grupo de atención prioritaria.

Como segundo punto que acoge el Pleno de la línea argumentativa es la siguiente:

- b) Las indemnizaciones a las que tiene derecho la trabajadora embarazada en caso de despido o desahucio (cuando este último estaba vigente), 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. Los jueces de instancia deberán analizar cada caso y determinar si, a pesar de no existir una notificación formal, el empleador, de alguna manera, conoció que la trabajadora estaba embarazada; como cuando el estado de gestación es notorio, o si ésta, antes de suscribir el acta de finiquito hace conocer

este particular a la autoridad de trabajo; o si dio a conocer su condición de gestación a algún otro ejecutivo de la empresa que tenga a su cargo el manejo de los recursos humanos, etc., es decir, cualquier otro medio de prueba que permita establecer esa situación.

La nueva interrogante surge con base en las indemnizaciones que tiene por la ley la mujer embarazada que ha sido despedida de manera intempestiva, aun cuando el empleador conocía su estado de gestación. Es por eso importante destacar que, a pesar de no haberse dado una notificación formal al empleador, si este conocía por cualquier medio el estado de gestación de la mujer trabajadora, recae en el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, y como menciona la Corte Nacional de Justicia, estos medios pudieron haberse dado de diferentes maneras, por ejemplo, que el embarazo de la mujer haya sido notorio, que esta hay dado a conocer de su estado alguna persona de la empresa que maneje el equipo de talentos humanos, ya que, ante la medida de dar por terminado su contrato de trabajo, se pudo haber manifestado que era imposible, ya que la ley no lo permitiría.

Es importante de igual manera citar a Narváez S. M. (2015) quien manifiesta que el despido intempestivo “no es otra cosa sino el rompimiento de las relaciones laborales por decisión unilateral del empleador sin causa justa, este rompimiento arbitrario de las relaciones laborales da lugar a ciertas indemnizaciones para el trabajador despedido” (pág. 3).

Con base en lo manifestado, es importante mencionar que, dentro del sistema jurídico ecuatoriano existe la forma legal de dar por terminada la relación laboral, la cual es a través del desahucio, el cual se da por el acuerdo mutuo de las partes intervinientes, trabajador y empleador, pero, cuando dicha terminación del contrato laboral solo contiene la voluntad unilateral de las partes, se convierte en despido intempestivo, lo cual genera un conjunto de indemnizaciones, aún más, a las mujeres embarazadas.

Por otro lado, tenemos el tercer punto que responde a las interrogantes suscitadas en la Corte, el cual es el siguiente:

- c) 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.

Llegando a este punto, se da a conocer por el demandado dentro de su declaración que, si conocía del estado gestacional de la mujer trabajadora, por lo que, en este caso, recae en el pago de las indemnizaciones establecidas en la normativa correspondiente. Pero, además,

deja claro el panorama de importancia que se establezca el tiempo correcto para que la parte trabajadora como el empleador puedan conocer un tema de gran importancia para evitar la vulneración de los derechos.

Continuando en esta misma línea de análisis argumentativo, la Corte Nacional de Justicia sigue manifestando lo siguiente:

- d) 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 este apartado la Corte reconoce con base en las resoluciones emitidas que, el empleador es responsable por el despido intempestivo realizado a la mujer embarazada, pues conocía de su estado gestacional desde antes de emitir su terminación de contrato, por lo que con dicha actuación se vulneran los derechos humanos que se encuentran establecidos en la norma suprema, como en el Código del Trabajo.

Y para el autor Guillermo Cabanellas (1993) la indemnización comprende el “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Satisfacción” (pág. 161), es decir que, cuando el empleador termina de manera unilateral el contrato de trabajo, se ve obligado según lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y al Código del Trabajo, a resarcir económicamente el daño ocasionado a la mujer embarazada, con la finalidad de reparar el daño ocasionado en su estado de vulnerabilidad.

Y, por último, la Corte Nacional de Justicia menciona:

- e) 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.

Con base en este último apartado la Corte es clara en mencionar que en muchas ocasiones los procesos que surjan van a generar dudas en su aplicación, pero es importante tener por primicia la garantía del respeto de los derechos humanos, sobre todo, de la mujer gestante, pues en toda medida se debía garantizar sus derechos, aun más en la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba.

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

La Corte Nacional de Justicia establece las siguientes normas jurídicas como sustento legal para el acogimiento de la nueva línea jurisprudencial, primero teniendo como mención la potestad que ha sido otorgada a dicho organismo para la emisión de los precedentes jurisprudenciales, por ese motivo menciona diferentes normativas jurídicas.

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.

Que el procedimiento contenido en el artículo 185 de la Constitución, se compone de cuatro etapas necesarias para que la jurisprudencia de las salas que en principio tiene efectos inter partes se transforme en precedente jurisprudencial obligatorio con efecto erga omnes:

- Existencia de por lo menos tres sentencias o autos con fuerza de sentencia ejecutoriados en los que exista una opinión o criterio uniforme de la sala para resolver los casos, siempre y cuando los casos resueltos tengan o presente similar patrón fáctico.

- 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.

- Expedición dentro del plazo de sesenta días hábiles de la resolución de ratificación o rechazo del precedente.

Que los artículos 180.2 y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial (2009), publicado en el Registro Oficial número 544, de 9 de marzo del 2009, establece que al Pleno de la Corte Nacional de Justicia le corresponde, desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales, fundamentado en los fallos de triple reiteración, debiendo la resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial obligatorio, contener 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, lo que se publicará en el Registro Oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio (2009, págs. 56, 57).

Con base en dichos artículos de las diferentes normativas citadas por la Corte Nacional de Justicia, trata de manifestar para conocimiento general que es el organismo encargado para la emisión de los criterios jurisprudenciales a través de los fallos de triple reiteración, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos dentro de la misma normativa. Pero también es importante citar los diferentes articulados que son objeto de análisis por la Corte, para poder emitir una nueva línea jurisprudencial con base en los casos presentados.

Es así como la Corte menciona entre los artículos vulnerados los establecidos en el Código del Trabajo, normativa creada para la protección de los derechos de los trabajadores y que estos puedan disfrutar plenamente del respeto de sus derechos humanos.

Para esto, entre los artículos del Código del Trabajo (2012) la Corte menciona los siguientes:

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.

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. 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.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten. (págs. 46, 47)

Así mismo, se menciona dentro de la normativa correspondiente, las formas en que se puede dar por terminada la relación laboral, entre esas menciona la Corte Nacional de Justicia los siguientes, con respecto al Código del Trabajo (2012):

Art. 184.- Del desahucio. - Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, 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.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso de desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Art. 188.- 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. (págs. 57-59)

#### 4. RESOLUCIÓN

Con base en los antecedentes presentados, es importante establecer que ante las múltiples resoluciones que reunieron un mismo punto en derecho, la Corte analiza y delimita el problema jurídico, el cual corresponde esencialmente en determinar el momento oportuno en el que una mujer gestante debe comunicarle a su empleador su estado de gestación, con la finalidad de que este tenga conocimiento pleno de las prohibiciones en cuanto a la terminación del trabajo. Es por este motivo que la Corte Nacional de Justicia al conocer que los

empleadores si conocen el estado de gestación de su trabajadora ya sea independiente de la notificación formal, están imposibilitados a terminar la relación laboral, aún mas de manera unilateral, pues recaería en lo establecido por el Código del Trabajo.

Es por eso indispensable establecer que, cuando hay tal vulneración de los derechos, es al Estado ecuatoriano a través de sus organismos de justicia que les toca respetar los derechos, aun mas de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Es por ese motivo que el Pleno de la Corte Nacional de Justicia resuelve lo siguiente:

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 que se detallan a continuación:

a) Resolución Nro. 0088-2014, dictada el 03 de febrero de 2014, a las 10h20, en el proceso Nro. 0369-2011

b) Resolución Nro. 0288-2014, dictada el 25 de abril del 2014, a las 16h50, en el proceso Nro. 1263-2013

c) Resolución Nro. 0271-2014, dictada el 21 de abril del 2014, a las 16h30, en el proceso Nro. 1356-2013 d) Resolución Nro. 0403-2012- Juicio Nro. 1082-2009, dictada el 16 de Julio del año 2012, a las 15h55

e) Resolución Nro. 0390-2016, dictada el 20 de junio del 2016, a las 15h08, en el proceso Nro. 0441-2014

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 Secretaría 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.

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

Es importante iniciar este apartado recalcando la importancia del reconocimiento de los derechos de las mujeres, sobre todo, de las mujeres embarazadas, siendo esto un ejemplo claro de las diferentes luchas que lograron que actualmente se consideren a las mujeres embarazadas como parte del grupo de atención prioritaria dentro del Estado ecuatoriano.

Pero, dicha incorporación y respeto de los derechos humanos de las mujeres aún se ven vulnerados, sobre todo a nivel mundial, pues basándonos en lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo (2012) manifiesta que a pesar de que “Muchos países han ratificado los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad, pero las mujeres aún enfrentan discriminación en el lugar de trabajo cuando quedan embarazadas” (pág. 1).

Desde este punto de análisis, es importante reconocer que verdaderamente los derechos de las mujeres aún se ven vulnerados ante la sociedad en general, y aunque poco a poco se tratan de crear nuevas medidas de protección, aún existen ciertas vulneraciones con las normativas ya existentes.

Partiendo desde este análisis, también es importante recordar la integración de las mujeres embarazadas dentro del grupo de atención prioritaria, manifestando que, según esta palabra, prioritario ubica a las personas con anterioridad a otras personas o cosas, según lo manifestado por la (Real Academia Española, 2001), es decir que al considerarse a las mujeres embarazadas dentro de un grupo de atención prioritaria, les brinda mayor acceso al respeto de sus derechos y garantías constitucionales, con la finalidad que estas no sean discriminadas como anteriormente se lo hacía.

Es por este motivo que, la presente resolución guarda estrecha relación tanto con la materia de derecho laboral, pues esta rama del derecho la encargada de las disposiciones correspondientes al tenor de lo manifestado por la norma suprema, con la finalidad de que se respeten los derechos de los trabajadores, aún más de las mujeres embarazadas.

De igual manera el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 busca lograr la igualdad entre los diferentes géneros y sobre todo empoderar a las mujeres y niñas, esto con la finalidad que puedan ser parte activa del estado, así como lograr el desarrollo económico, social, cultural, etc., dentro de su entorno, lo cual se podrá cumplir solamente con el compromiso adquirido por parte del Estado ecuatoriano, así como con las instituciones que conforman la administración de justicia, quienes tienen la responsabilidad de ser garantes de los derechos de las personas, sobre todo, de las mujeres que se encuentran en estado de gestación.

Es por ese motivo que, la presente resolución en estudio, versa sobre los derechos que se vulneran a la mujer que se encuentra en estado de gestación, pues al terminar un contrato de trabajo de manera unilateral de por sí genera el pago de indemnizaciones, aún más, y de manera prioritaria, cuando dicha vulneración de derechos es dirigida a una mujer que se encuentra embarazada.

Con base en lo anterior manifestado, para la Corte Nacional de Justicia es claro el panorama de aplicación, pues cuando el empleador vulnera los derechos de la mujer embarazada, se ve obligado a la aplicación de la normativa correspondiente, no solamente con la aplicación de normas secundarias, sino también, teniendo como en base lo establecido en la norma suprema, como en organismos internacionales derechos humanos.

Siendo esta una de las principales razones por las cuales, dentro del proceso de aprendizaje, es indispensable determinar la relación existente desde la elección de la presente resolución, hasta la resolución de la misma, pues esta permite reconocer que de manera prioritaria los jueces velarán y garantizarán los derechos de las mujeres embarazadas, aun mas cuando sus derechos se pretenden ser vulnerados en materia laboral.

Para concluir, es necesario que se mencione que, el querer generar una sociedad justa, donde las mujeres puedan ser libres, desarrollarse en cualquier aspecto de su vida, es un compromiso de todos en general, desde la actuación del Estado ecuatoriano, como la

intervención de la administración de justicia, pero también requiere del compromiso de la sociedad en general.

### **3.5 Análisis de resultados**

Es importante iniciar este apartado recalcando la importancia del reconocimiento de los derechos de las mujeres, sobre todo, de las mujeres embarazadas, siendo esto un ejemplo claro de las diferentes luchas que lograron que actualmente se consideren a las mujeres embarazadas como parte del grupo de atención prioritaria dentro del Estado ecuatoriano.

Pero, dicha incorporación y respeto de los derechos humanos de las mujeres aún se ven vulnerados, sobre todo a nivel mundial, pues basándonos en lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo (2012) manifiesta que a pesar de que “Muchos países han ratificado los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad, pero las mujeres aún enfrentan discriminación en el lugar de trabajo cuando quedan embarazadas” (pág. 1).

Desde este punto de análisis, es importante reconocer que verdaderamente los derechos de las mujeres aún se ven vulnerados ante la sociedad en general, y aunque poco a poco se tratan de crear nuevas medidas de protección, aún existen ciertas vulneraciones con las normativas ya existentes.

Partiendo desde este análisis, también es importante recordar la integración de las mujeres embarazadas dentro del grupo de atención prioritaria, manifestando que, según esta palabra, prioritario ubica a las personas con anterioridad a otras personas o cosas, según lo manifestado por la (Real Academia Española, 2001), es decir que al considerarse a las mujeres embarazadas dentro de un grupo de atención prioritaria, les

brinda mayor acceso al respeto de sus derechos y garantías constitucionales, con la finalidad que estas no sean discriminadas como anteriormente se lo hacía.

Es por este motivo que, la presente resolución guarda estrecha relación tanto con la materia de derecho laboral, pues esta rama del derecho la encargada de las disposiciones correspondientes al tenor de lo manifestado por la norma suprema, con la finalidad de que se respeten los derechos de los trabajadores, aún más de las mujeres embarazadas.

De igual manera el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 busca lograr la igualdad entre los diferentes géneros y sobre todo empoderar a las mujeres y niñas, esto con la finalidad que puedan ser parte activa del estado, así como lograr el desarrollo económico, social, cultural, etc., dentro de su entorno, lo cual se podrá cumplir solamente con el compromiso adquirido por parte del Estado ecuatoriano, así como con las instituciones que conforman la administración de justicia, quienes tienen la responsabilidad de ser garantes de los derechos de las personas, sobre todo, de las mujeres que se encuentran en estado de gestación.

Es por ese motivo que, la presente resolución en estudio, versa sobre los derechos que se vulneran a la mujer que se encuentra en estado de gestación, pues al terminar un contrato de trabajo de manera unilateral de por sí genera el pago de indemnizaciones, aún más, y de manera prioritaria, cuando dicha vulneración de derechos es dirigida a una mujer que se encuentra embarazada.

Con base en lo anterior manifestado, para la Corte Nacional de Justicia es claro el panorama de aplicación, pues cuando el empleador vulnera los derechos de la mujer embarazada, se ve obligado a la aplicación de la normativa correspondiente, no solamente con la aplicación de normas secundarias, sino también, teniendo como en base lo establecido en la norma suprema, como en organismos internacionales derechos humanos.

Siendo esta una de las principales razones por las cuales, dentro del proceso de aprendizaje, es indispensable determinar la relación existente desde la elección de la presente resolución, hasta la resolución de la misma, pues esta permite reconocer que de manera prioritaria los jueces velarán y garantizarán los derechos de las mujeres embarazadas, aun mas cuando sus derechos se pretender ser vulnerados en materia laboral.

Para concluir, es necesario que se mencione que, el querer generar una sociedad justa, donde las mujeres puedan ser libres, desarrollarse en cualquier aspecto de su vida, es un compromiso de todos en general, desde la actuación del Estado ecuatoriano, como la intervención de la administración de justicia, pero también requiere del compromiso de la sociedad en general.

## Capítulo cuatro

### 4.1 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.

### 4.2 Tendencias, innovaciones y perspectivas de los Derechos Humanos en el contexto de la COVID 19

Si bien es cierto, los derechos humanos resultan la médula espinal de las normas y preceptos que rigen en la vida de cada ser humano, pues a medida que la sociedad avanza, los derechos se reconocen en muchísimos más estados, donde las normas fundamentales de cada ser humano se ven reflejadas en las diferentes normativas.

Como dice el autor Torres José Luis en la Naturaleza e historia de los Derechos Humanos (2002) que estos “constituyen la herencia histórica de los pueblos e individuos” (pág. 1).

Y debemos entenderlos de tal manera, pues es gracias a estos que se permite en la actualidad que se norme la conducta de los estados frente a estos preceptos que son inherentes a cada ser humano, para su total crecimiento y desarrollo dentro de la sociedad.

Además, Torres también indica que los derechos humanos:

Son un conjunto de normas jurídicas establecidas para regular las acciones del Estado frente a los individuos, a los grupos sociales y a la comunidad. El Estado,

a través de estas normas jurídicas, tiene la obligación de respetar los Derechos Humanos y garantizar su vigencia, así como sancionar su violación. (pág. 2)

Actualmente vemos como ese conjunto de derechos humanos se encuentran establecidos en nuestros cuerpos normativos, desde la Constitución de la República del Ecuador, hasta en aquellas normas secundarias, pues estos derechos son exigibles en cualquier estado y en cualquier momento, ya que, con el respeto de estos, se promueve la vida digna de toda persona.

Así mismo es importante indicar lo manifestado por el profesor Papacchini (1998) quién basándose en la idea kantiana con referencia a la dignidad como base de los derechos humanos menciona:

La noción de dignidad designa un complejo de creencias, valores, normas e ideales: incluye un postulado acerca del valor intrínseco de lo humano, unas pautas de conducta que se desprenden de este reconocimiento y unas orientaciones acerca del camino a seguir para lograr una forma superior de humanidad. En este último sentido la dignidad designa un ideal de vida deseable y una forma de existencia con sentido. (pág. 170)

Continuando con este análisis podemos determinar que en el contexto del COVID 19, los derechos humanos de la vida, salud, libertad, alimentación y más se vieron vulnerados, pues al ser una situación nueva para todos los estados, muchos derechos se tuvieron que limitar para asegurar otros, por ejemplo, el derecho laboral, se vio limitado en su normalidad, para poder hacer frente a la protección de otros derechos que fundamentan la dignidad humana.

Es así como estos derechos humanos deben ser considerados en primer plano para impartirlos en las diferentes aulas de estudio, con la finalidad de lograr un mayor campo de conocimiento, para que de esta manera frente a situaciones que pretendan vulnerarlas, puedan ser exigidos, con el objetivo de lograr un mejor nivel de vida de la persona dentro de la sociedad.

Es importante además reconocer que el COVID 19 situó a cada estado en un campo de innovación, para que los derechos sean exigidos totalmente, con la creación de estrategias y metodologías aplicables con las nuevas tecnologías que permitían satisfacer las necesidades de la ciudadanía de una manera rápida y eficaz.

Es así como el respeto de los derechos humanos debe ser cumplido hasta en las peores situaciones que afronte determinada sociedad, pues el fiel cumplimiento de dichas normas, permiten el desarrollo de la ciudadanía, así como su dignidad humana que les permitirá desarrollarse en la sociedad.

Como los derechos humanos son la base de todos los preceptos existentes en las demás normativas, es necesario reconocer la importancia de que estos sean impartidos en capacitaciones a la comunidad, pues no es solo responsabilidad del estudiante de derecho o abogados en ejercicio de su profesión, conocer los diferentes derechos del ser humano.

#### **4.3 Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro. 5**

Es importante reconocer el gran compromiso que el Estado ecuatoriano asume frente a los diferentes instrumentos y convenios internacionales que buscan garantizar el pleno goce y ejercicio de derechos a la ciudadanía, pues si bien es cierto, esto permite que se cree un nivel de vida más desarrollado dentro de determinada sociedad.

Pero aquí radica la importancia de responsabilidad de cada estado, pues el hecho no es solo suscribirse a dichos instrumentos internacionales para buscar garantizar los derechos, sino, tomar las decisiones necesarias que permitan generar un cambio positivo dentro de la sociedad y que a su vez este cambio se pueda evidenciar totalmente en el desarrollo de la sociedad, así como en su nivel de vida.

Es por este motivo que el Estado ecuatoriano ha generado diversos planes de desarrollo con la finalidad de lograr mayor justicia social, mejor nivel de vida entre sus habitantes, así como equidad e igualdad entre todas las personas.

Es decir, nuestro Estado ecuatoriano ha emitido desde el 2007 varios planes de desarrollo que han permitido lograr “condiciones de igualdad de oportunidades, de equidad y justicia social, celebrando nuestras diversidades en un Estado Plurinacional e Intercultural” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-Senplades, 2017, pág. 12), pero actualmente dichos enfoques buscan generar un mayor crecimiento de la población en sus diferentes enfoques, utilizando el talento y las capacidades humanas de crecimiento, innovación, inclusión, para así lograr cada uno de los objetivos propuestos a lo largo de la elaboración de estos planes.

Si bien es cierto, la pobreza, la falta de empleo, mal nutrición, violencia, falta de alimentos, no contar con vivienda digna y otros factores produce un nivel de vida inadecuado para la sociedad en general, y ese es uno de los retos a los que se enfrentan todos los estados, donde Ecuador no es la excepción.

Es por eso que se menciona en el Plan Toda una Vida (2017) que:

A 2021 soñamos un Ecuador donde todos tengamos vivienda digna, especialmente los más pobres, donde los niños y las niñas no sufran de desnutrición, y los jóvenes puedan acceder a la educación superior, donde no exista violencia contra las mujeres, y se garanticen los derechos de la naturaleza. Un país productivo en que todos tengamos empleo digno, y el desarrollo rural sea una prioridad. Un Ecuador basado en la transparencia, la participación, la honestidad y la solidaridad, con un Estado plurinacional e intercultural que reconozca las diversas identidades que habitamos en el territorio nacional, un Estado cercano a la ciudadanía, y en el que se fortalezca una política exterior soberana y de paz. (pág. 13)

Con base en la creación de este Plan de Desarrollo que se ejecuta a nivel nacional, podemos determinar el compromiso que el Estado ecuatoriano genera, para así poder garantizar un nivel de vida adecuado, erradicando la pobreza, logrando la igualdad, buscando la pluralidad, lo cual se podrá alcanzar con la emisión de sus

diferentes objetivos que pretenden cumplir con lo establecido en dicha estrategia, a través de sus diferentes ejes.

Para poder alcanzar la igualdad de género de la mujer y las niñas, que es el objetivo No. 5 objeto de análisis de la presente investigación, el Plan Nacional de Desarrollo a través de su Eje 1 establece el objetivo 1 que de igual manera pretende garantizar un nivel de vida digna, donde haya igualdad de oportunidades para todas las personas.

Este nivel de vida se pretende alcanzar otorgando iguales oportunidades para todos, proporcionando las mismas oportunidades y condiciones a todas las personas, ya sean estas individuales o colectivas, con la finalidad de alcanzar sus objetivos planteados durante su ciclo de vida, para que pasen de ser simples beneficiarios, a sujetos que se apropian, exigen y ejercen totalmente sus derechos reconocidos en la norma suprema (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-Senplades, 2017, pág. 53).

Dentro del Eje 1, Objetivo 1 que busca generar un nivel de vida adecuado con igualdad de oportunidades encontramos múltiples políticas que pretenden lograr lo planteado a lo largo de los años trazados para el cumplimiento de dicho Plan (2017), entre esas políticas podemos mencionar:

Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida; Fortalecer el sistema de inclusión y equidad social, protección integral, protección especial, atención integral y el sistema de cuidados durante el ciclo de vida de las personas, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural; Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas; y, Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la

violencia de género y sus distintas manifestaciones. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-Senplades, pág. 58)

Aquí podemos encontrar que las políticas generadas dentro de este objetivo buscan lograr la igualdad en todo ámbito dentro del Estado ecuatoriano, pues se promueve la creación de sistemas inclusivos que permitan obtener las mismas oportunidades para todos dentro del territorio ecuatoriano, evitando la discriminación o cualquier acto de violencia que repercuta en el desarrollo de determinado grupo, en este caso de las mujeres. Así mismo, se busca la atención especial de aquellas personas que forman parte del grupo de atención prioritaria, para que así se consolide un nivel de desarrollo adecuado entre todas las personas.

Esto sin dejar de lado el ámbito laboral, pues es el factor en el cual se genera más desigualdad entre hombres y mujeres, es por eso que, entre las metas planteadas, el Plan (2017) indica las siguientes:

Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33,5% al 28,7% a 2021; reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,9% al 18,4% a 2021; aumentar del 46,4% al 64%, la prevalencia de lactancia materna exclusiva en los primeros seis meses de vida, a 2021. (pág. 59)

Con las metas propuestas en este Objetivo, se puede llegar a obtener una sociedad con igualdad de oportunidades, sobre todo, en el ámbito laboral, buscando reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres, buscando además generar espacios de inclusión e integridad, donde la mujer pueda desempeñarse.

Permitiendo de esta manera lograr la igualdad de género, donde se le facilite a las mujeres procesos iguales y equitativos que busquen medir sus capacidades para realizar determinada actividad, respetando sus derechos de salud, educación, cuando se encuentran en estado de gestación, etc., pues todos estos parámetros permiten generar un mejor nivel de vida de las personas, sobre todo, de las mujeres que se encuentran en estado de gestación.

Por lo tanto, para lograr el fiel cumplimiento de lo establecido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible, así como el Plan Nacional de Desarrollo, es necesario el cumplimiento de lo establecido, con la elaboración de estrategias, políticas y metas que permitan ejecutar poco a poco actividades que logran la igualdad de forma general dentro del Estado ecuatoriano, aún más en los grupos de atención prioritaria, enfocándonos en las mujeres embarazadas.

Actualmente podemos ver como se buscan espacios de respeto de los derechos de las mujeres, es así como en el 2018 una mujer en periodo de lactancia:

Accedió a sus derechos laborales, tras acción de protección presentada por la Defensoría del Pueblo a través de la Coordinación General Defensoría Zonal 9 de Quito, a fin de proteger sus derechos y los de su hija, luego de que fuese removida de su cargo en una entidad pública. (Defensoría del Pueblo, 2018).

Así mismo en el 2020 la Corte Constitucional emitió una sentencia favorable en el caso de 19 acciones de protección con referencia a los derechos de las mujeres embarazadas con respecto a sus periodos especiales de lactancia y cuidado del recién nacido, acciones que se propusieron debido a que la mayoría de ellas fue notificada con la terminación de su contrato, antes de concluir sus periodos de lactancia, para lo cual la Corte manifestó la importancia del respeto de sus derechos, los cuales deben ser exigidos por el Ministerio de Salud Pública (Ministerio de Salud Pública, 2020).

De esta manera podemos determinar cómo el estado ha buscado el cumplimiento de lo dispuesto en la agenda 2030 como en los objetivos nacionales planteados, con la finalidad de lograr la igualdad de género, por lo que es necesario no solo el compromiso, sino también la implementación de políticas, estrategias y programas que permitan alcanzar este objetivo propuesto.

Recordando además que es indispensable la actuación de todos los niveles de gobierno, por lo que es necesario que todas las políticas tendientes a lograr la igualdad de género se institucionalicen, para que en cada enfoque se puedan asegurar estos, sobre todo, en materia laboral y relaciones internacionales, lo cual resulta indispensable

para el pleno desarrollo del nivel de vida de las personas, sobre todo, de las mujeres y niñas del Estado ecuatoriano (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018).

#### **4.4 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia**

Es importante reconocer que, las sentencias emitidas por el tribunal de la Corte Nacional de Justicia, permiten tener un punto más claro sobre las normas que de una u otra manera han causado un conflicto en cuanto a su interpretación.

Los precedentes jurisprudenciales buscan ratificar un mismo punto en derecho que ha sido resuelto en tres o más sentencias, las cuales acogieron un solo punto que debe ser tratado por el Pleno, con la finalidad que esta emita su criterio jurídico y pueda ser elevado a carácter de precedente, desarrollándose de esta manera un nuevo modelo de administración de justicia.

Si bien es cierto, dentro del presente precedente jurisprudencial 06-2016, se genera un nuevo punto en derecho que es acogido y resuelto en la presente sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia, permitiendo así que se trate de manera amplia los derechos de las mujeres embarazadas en materia laboral.

No se debe dejar de lado como las mujeres y niñas a lo largo de la historia han sufrido terribles violaciones en sus derechos fundamentales, incluso en muchos estados aún se siguen viendo dichas vulneraciones que impiden el total desarrollo de las mujeres y las niñas dentro de la sociedad, además del entorno en el cual se ponen en práctica sus diferentes capacidades y destrezas.

Es por eso que nuestro sistema ecuatoriano adopta múltiples convenios y tratados internacionales que buscan el pleno respeto de los derechos de todas las personas, en este caso la agenda 2030 representa aquel instrumento que busca lograr la igualdad y equidad entre todas las personas, esto con el cumplimiento de sus diferentes objetivos plasmados en lo denominado Objetivos de Desarrollo Sostenible, que tienen por objeto, lograr el pleno desarrollo de los diferentes estados.

Es así como la sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia representa aquel compromiso asumido por el Estado ecuatoriano con la agenda 2030 donde se desarrollan los llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales permitirán el pleno desarrollo de los estados, siguiendo un plan de erradicación de la pobreza, violencia y cualquier tipo de desigualdad a través de actos discriminatorios.

De esta manera los jueces buscan garantizar la igualdad de género, a través de decisiones que se encaminan a proteger a la mujer en cualquier situación donde sus derechos puedan verse vulnerados, esto sin dejar de lado que la mujer, dentro de nuestro Estado ecuatoriano cuenta con atenciones especiales, formando además parte del grupo de atención prioritaria, lo que hace que las atenciones siempre estén encaminadas a proteger y priorizar el goce efectivo de este grupo.

La sentencia emitida, establece de manera clara que los derechos de la mujer no pueden ser vulnerados en ningún ámbito, incluso en aquellas situaciones donde puede generarse algún tipo de desigualdad, el estado siempre debe buscar las estrategias necesarias que permitan el goce de los derechos de la mujer.

Con esta decisión se busca que no se generen excusas para vulnerar los derechos de las mujeres, pues nuestro Estado ecuatoriano establece que ninguna mujer embarazada puede ser despedida por ningún motivo, por lo que en muchas ocasiones el no presentar el comprobante respectivo que justifique el estado de gestación de la mujer, puede generar en el empleador la excusa para dar por terminada la relación laboral.

Por lo que dicha sentencia establece que así no se haya presentado el respectivo certificado, y si el embarazo llegó a ser notorio para el empleador, este no puede terminar el contrato laboral, pues de esta manera, estaría vulnerando los derechos de la mujer embarazada.

Así podemos determinar que dicho precedente jurisprudencial genera un amplio conocimiento como futuro profesional del derecho, pues muestra un nuevo modelo de administración de justicia, el cual busca proteger los derechos de los seres humanos.

## Conclusiones

Es importante recordar que los derechos humanos son parte fundamental de toda persona, y que el respeto de estos derechos implica el pleno desarrollo de todo ser humano dentro de la sociedad donde se realiza. Es así como nuestro sistema jurídico ecuatoriano a través de su Constitución reconoce dichos derechos fundamentales y busca protegerlos con las diferentes estrategias y políticas creadas, con la finalidad de lograr el goce pleno de dichos derechos.

Por otro lado, podemos ver el compromiso que asume el Estado ecuatoriano con respecto a los derechos humanos y los diferentes instrumentos que se crean para lograr en mayor medida el respeto de los derechos humanos, viendo de esta manera la responsabilidad del estado frente a la agenda 2030, donde se establecen los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dentro de estos objetivos, los cuales buscan lograr un nivel de desarrollo amplio con el cumplimiento de los derechos, encontramos el objetivo no. 5, el cual busca lograr y garantizar la igualdad de género, empoderando a las mujeres y niñas, para que así se pueda lograr equidad en el cumplimiento de los derechos, sobre todo, en este grupo que ha pasado por constantes luchas, para que sus derechos sean reconocidos como parte de la sociedad.

Además, nuestro estado a través del Plan Nacional de Desarrollo, busca cumplir con la agenda 2030, generando políticas y metas que permitan alcanzar efectivamente el desarrollo de la ciudadanía, generando equidad, eliminación de la pobreza, eliminación de violencia, vida digna

Para concluir se puede manifestar que, los Objetivos de Desarrollo Sostenible tienen una finalidad clara, si son bien empleados por los estados, los resultados serán favorables, para obtener un nivel de vida adecuado para toda la población, pero es esencial la actuación por parte de estos, a través de políticas o estrategias que permitan el fiel cumplimiento de dichos objetivos para lograr las metas propuestas.

## Recomendaciones

Se recomienda que los derechos humanos sean impartidos como tema de cultura general para la sociedad, pues el desconocimiento de la ley permite en mayor medida la vulneración de los mismos, por lo que es indispensable que, como estudiantes de derecho en los diferentes años de estudio, se generen capacitaciones, talleres, charlas que tengan por objetivo informar a la sociedad sobre aquellos derechos fundamentales de los cuales goza toda persona.

Frente al compromiso que asume el Estado ecuatoriano con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es importante destacar que de manera general dichos objetivos no se cumplen, pues las diferentes instituciones y entes garantizadores de los derechos humanos, no cuentan con la capacitación para actuar de manera inmediata ante posibles vulneraciones de derechos, por lo que se recomienda que hayan capacitaciones constantes que busquen visualizar siempre el respeto de dichos derechos de manera práctica y no solo en una firma.

La igualdad de género actualmente va tomando un nuevo rumbo, pues las luchas sociales en cuanto a este tema generan gran controversia, pero los derechos por parte del estado deben ser garantizados, antes de que sean exigidos por su vulneración, es decir, si es necesario lograr el empoderamiento de la mujer y las niñas, se recomienda que el estado sea el único responsable para crear espacios de cumplimiento de los derechos humanos y evitar cualquier tipo de vulneración a los mismos.

Para asegurar el cumplimiento de la Agenda 2030, no solo es necesaria la elaboración de un plan que incluya políticas y metas, sino que dichas políticas sean ejecutadas, por lo que se recomienda al estado evaluar año tras año el índice de cumplimiento, para mejorar o cambiar dichas estrategias planteadas.

Y, por último, se recomienda priorizar los derechos de las personas y ante cualquier vulneración de estos, actuar de manera inmediata, aún más, aquellos derechos del grupo de atención prioritaria, pues se necesitan medidas especiales para lograr su pleno desarrollo.

## Referencias

- Acción de Protección, No. 3-19-JP/20 (Corte Constitucional del Ecuador 05 de agosto de 2020).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.  
Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*.  
Obtenido de [https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo\\_organico\\_fj.pdf](https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_organico_fj.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (26 de septiembre de 2012). *Código del Trabajo*.  
Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Bazán, C. (14 de enero de 2020). *Expreso*. Obtenido de Igualdad de género en Ecuador: estas son las piedras que la obstruyen: <https://www.expreso.ec/actualidad/igualdad-genero-ecuador-indice-paridad-foro-economico-mundial-3257.html#:~:text=En%20el%202019%2C%20Ecuador%20descendi%C3%B3,el%20%C3%A1mbito%20del%20poder%20pol%C3%ADtico>.
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Casani Castillo, J., Escribens Pareja, P., Portal Farfán, D., & García Orbegoso, R. (1997). *DEMUS Estudio para la defensa de los derechos de la mujer*. Obtenido de [https://www.entrepueblos.org/wp-content/uploads/2015/08/Violencia\\_contra\\_las\\_mujeres\\_169-186.pdf](https://www.entrepueblos.org/wp-content/uploads/2015/08/Violencia_contra_las_mujeres_169-186.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (diciembre de 2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (26 de abril de 2019). *ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas en*

- América Latina y el Caribe*. Obtenido de [https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/ods5\\_c1900675\\_web.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/ods5_c1900675_web.pdf)
- Consejo de la Judicatura. (2016). *Función Judicial*. Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/resoluciones/069-2016.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2018). *Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGTBI*. Obtenido de [https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda\\_ANI.pdf](https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda_ANI.pdf)
- Datosmacro.com. (2020). *Expansión / Datosmacro.com*. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/ecuador>
- Defensoría del Pueblo. (18 de octubre de 2018). *Defensoría del Pueblo protege los derechos laborales de mujer en período de lactancia tras ganar acción de protección*. Obtenido de <https://www.dpe.gob.ec/defensoria-del-pueblo-protege-los-derechos-laborales-de-mujer-en-periodo-de-lactancia-tras-ganar-accion-de-proteccion/>
- Díez Peralta, E. (2011). Los derechos de la mujer en el Derecho Internacional. *Revista Española de Derecho Internacional*, 87-88.
- Facio Montejó, A. (2004). *La modernización de la administración de justicia y la igualdad de género*. Obtenido de [https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/06/doc\\_442\\_0050136.pdf](https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/06/doc_442_0050136.pdf)
- Fandiño Barros, Y. (2014). La otredad y la discriminación de géneros. *Advocatus*, 49-57.
- Gamboa Bernal, G. A. (2015). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una perspectiva bioética. *Persona y Bioética*, 175.
- Gómez Gil, C. (2018). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 107.

- Hidalgo Capitán, A. L., García Álvarez, S., Cuvillo Guevara, A. P., & Medina Carranco, N. (2019). Los Objetivos del Buen Vivir: Una propuesta alternativa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Dialnet*, 13.
- Latorre Pérez, S. (2004). El Derecho a la igualdad: Conceptos y Percepción en Chile. *Academia*, 2.
- Mantilla Carranza, C., Pérez Espinoza, A., & Quispe Vilca, N. (mayo de 2020). *Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una mirada desde las aulas*. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Objetivos%20del%20Desarrollo%20Sostenible.pdf
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (febrero de 2018). *Política para la igualdad de género*. Obtenido de [https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica\\_para\\_la\\_igualdad\\_de\\_genero\\_2018.pdf](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf)
- Ministerio de Salud Pública. (21 de septiembre de 2020). *MSP garantiza los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/msp-garantiza-los-derechos-de-las-mujeres-embarazadas-y-en-periodo-de-lactancia/>
- Narvárez Salazar, M. (2015). *El despido Intempestivo*. Obtenido de <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/711/1/MARCO%20NARV%C3%81EZ%20SALAZAR.pdf>
- Nogueira Alcalá, H. (2006). El derecho a la igualdad ante la ley, la no discriminación y acciones positivas. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Coruña*, 806.
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ccpr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ccpr_SP.pdf)

- Organización de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ccpr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ccpr_SP.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (18 de diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (30 de mayo de 2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). *El apoyo de la FAO para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América del Sur: Panorama Actual*. Obtenido de <https://www.fao.org/3/ca3884es/ca3884es.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2015). *La igualdad de género. ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, 4.
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Obtenido de <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Papacchini, A. (1998). Los derechos humanos a través de la historia. *Revista colombiana de psicología*, 170.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f). *Objetivo 5: Igualdad de Género*. Obtenido de <https://www.undp.org/sustainable-development-goals#gender-equality>
- Rodrigo Cano, D., Pico, M. J., & Dimuro, G. (2019). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible como marco para la acción y la intervención social y ambiental. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2.

- Rodríguez Zepeda, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El Cotidiano*, 23.
- Sanahuja, J. A. (2019). *La Agenda 2030 y los ODS: sociedades pacíficas, justas e inclusivas como pilar de la seguridad*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/56319/1/DSN%20capi%CC%81tulo%20Sanahuja.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-Senplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Obtenido de [https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0K.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)
- Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Smith, V., Moreno, M., Román, M., Kirschman, D., Acuña, M., & Viquez, S. (2010). *Discriminación social, consecuencias psicológicas y estrategias de afrontamiento en miembros de grupos sociales estigmatizados*. Obtenido de <https://www.iip.ucr.ac.cr/sites/default/files/contenido/Discriminacion%20Social%20%282010%29.pdf>
- Torres Sarmiento, X. M. (2021). *El desahucio o terminación del contrato individual de trabajo como un problema para los trabajadores a plazo fijo en el Ecuador*. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16555/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-359.pdf>
- Torres, J. L. (2002). Naturaleza e historia de los Derechos Humanos. *Revista Espiga*, 1-2.
- World Economic Forum. (s.f). *El Índice Global de Brecha de Género 2020*. Obtenido de <https://www.expreso.ec/actualidad/igualdad-genero-ecuador-indice-paridad-foro-economico-mundial-3257.html#:~:text=En%20el%202019%2C%20Ecuador%20descendi%C3%B3,el%20%C3%A1mbito%20del%20poder%20pol%C3%ADtico>.