

ECUADOR AND SPAIN ON THE PROTECTION OF THE LABOR RIGHTS OF PREGNANT AND NURSING WOMENJanneth Ximena Iglesias-Quintana¹**E-mail:** ur.jannetiglesias@uniandes.edu.ec**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7861-4676>Byron Alejandro Silva-Pallo¹**E-mail:** byronsp07@uniandes.edu.ec**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-4967-7377>Elvis Adrián Jiménez-Iglesias¹**E-mail:** elvisji60@uniandes.edu.ec**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0009-5675-4200>Jairo Alexander Zúñiga-Orozco¹**E-mail:** jairozo76@uniandes.edu.ec**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-3396-2361>¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Riobamba. Ecuador.**Cita sugerida (APA, séptima edición)**

Iglesias-Quintana, J. X., Silva-Pallo, B. A., Jiménez-Iglesias, E. A., & Zúñiga-Orozco, J. A. (2025). Ecuador y España ante la protección de los derechos laborales de mujeres gestantes y lactantes. *Revista UGC*, 3(2), 122-128.

Fecha de presentación: 04/03/2025**Fecha de aceptación:** 03/04/2025**Fecha de publicación:** 01/05/2025**RESUMEN**

La protección de los derechos laborales de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un componente fundamental para garantizar la igualdad de género y el bienestar familiar. Este estudio comparó los marcos normativos de Ecuador y España en relación con la protección de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, identificando similitudes y diferencias en su aplicación y efectividad. A través de un enfoque metodológico que incluye análisis comparativo, investigación bibliográfica y revisión documental, se examinaron las disposiciones legales y las decisiones judiciales relevantes en ambos países. En Ecuador, la Constitución y el Código del Trabajo establecen medidas de protección como la prohibición del despido arbitrario y la estabilidad laboral hasta un año después del parto. En España, la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores garantizan la igualdad y la no discriminación, reforzando la protección de las mujeres en estas condiciones. Los resultados evidenciaron que, aunque ambos países han desarrollado marcos legales sólidos, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas normativas. Las sentencias analizadas en Ecuador y España subrayan la importancia de la protección legal frente a la discriminación laboral por embarazo y lactancia. Este estudio concluyó que, si bien la legislación en ambos países ha avanzado en la protección de las mujeres gestantes y lactantes, se requiere una mayor fiscalización y adaptación a los cambios sociales y laborales para garantizar una aplicación efectiva de estos derechos. Se impone ampliar las políticas de conciliación laboral y familiar.

Palabras clave:

Seguridad laboral, legislación comparada, protección especial.

ABSTRACT

The protection of women's labor rights during pregnancy and breastfeeding is a fundamental component for ensuring gender equality and family well-being. This study compared the regulatory frameworks of Ecuador and Spain regarding the protection of pregnant and breastfeeding workers, identifying similarities and differences in their application and effectiveness. Through a methodological approach that includes comparative analysis, bibliographic research, and document review, the legal provisions and relevant court decisions in both countries were examined. In Ecuador, the Constitution and Labor Code establish protective measures such as the prohibition of arbitrary dismissal and job security for up to one year after childbirth. In Spain, the Constitution and the Workers' Statute guarantee equality and non-discrimination, reinforcing the protection of women in these conditions. The results showed that, although both countries have developed solid legal frameworks, challenges persist in the effective implementation of these regulations. The rulings analyzed in Ecuador and Spain underscore the importance of legal protection against workplace discrimination based on pregnancy and breastfeeding. This study concluded that, while legislation in both countries has made progress in protecting pregnant and breastfeeding women, greater oversight and adaptation to social and labor changes are needed to ensure the effective implementation of these rights. Work-life balance policies must be expanded.

Keywords:

Occupational safety, comparative legislation, special protection.

INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un aspecto crucial del derecho laboral, ya que refleja el compromiso de los sistemas jurídicos con la igualdad de género y el bienestar familiar. En el ámbito laboral, las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia enfrentan desafíos únicos que requieren un enfoque legal específico para garantizar que sus derechos no sean vulnerados. A nivel global, tanto Ecuador como España han desarrollado marcos legales que buscan ofrecer una protección sólida para las mujeres en estos períodos críticos, adaptándose a sus respectivos contextos legales y socioeconómicos (Ugarte Cataldo, 2013; Ramírez Pérez, 2022).

En Ecuador, la Constitución de 2008 (Ecuador Asamblea Nacional Constituyente, 2008) y el Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) han sido pioneros en establecer un marco legal que promueve la estabilidad laboral y la igualdad de trato para las mujeres embarazadas y lactantes. El artículo 332 de la Constitución garantiza protección contra el despido arbitrario durante el embarazo, mientras que el artículo 153 del Código del Trabajo asegura la estabilidad laboral hasta un año después del parto. Un ejemplo significativo de la aplicación de estas protecciones es la Sentencia de la Corte Constitucional No. 004-18-SEP-CC, dictada en 2018, que declaró nulo el despido de una trabajadora embarazada, ordenando su reincorporación y el pago de los salarios no percibidos. Esta sentencia subraya la importancia de la protección legal en la prevención de la discriminación laboral basada en el estado de gestación y lactancia (Gualli Agualsaca & Cárdenas Paredes, 2022).

Por su parte, España ha desarrollado un marco legal igualmente sólido para proteger los derechos de las mujeres en el ámbito laboral durante el embarazo y la lactancia. La Constitución Española, a través de su artículo 14, establece el derecho a la igualdad y la no discriminación, complementado por los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, que prohíben el despido arbitrario de mujeres embarazadas y refuerzan la protección durante el período de lactancia. Estas normativas no solo ratifican la protección legal existente, sino que también establecen precedentes fundamentales para la aplicación efectiva de estas leyes.

El presente estudio tuvo como objetivo comparar los derechos laborales de las mujeres durante la gestación y lactancia en Ecuador y España, identificando diferencias y similitudes en las normativas, con el fin de proponer recomendaciones para mejorar la protección de estos derechos en ambos países.

Este análisis comparativo entre Ecuador y España ha examinado en profundidad las similitudes y diferencias en los marcos legales de ambos países respecto a la protección de los derechos de las mujeres durante la gestación y la

lactancia. A través de un examen detallado de las normas y sentencias relevantes, se ofreció una visión comprensiva sobre cómo cada sistema aborda la protección de estos derechos y cómo estas leyes se reflejan en la práctica. Además, se evalúa el impacto de estas protecciones en la igualdad de género y la estabilidad económica de las familias, así como los desafíos que persisten en la implementación de estas leyes.

También se explora la evolución de los derechos laborales de las mujeres gestantes y lactantes, destacando el papel de los movimientos sociales y los cambios legislativos en la mejora de sus condiciones laborales. A través de esta comparación, se busca contribuir a una mayor comprensión de la importancia de garantizar un entorno laboral equitativo y de apoyo para todas las trabajadoras, fomentando así una mayor participación y bienestar en el ámbito laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para abordar el estudio de Los Derechos de las Mujeres durante la Gestación y Lactancia en el Ámbito Laboral entre Ecuador y España, se emplearon varios métodos investigativos que permitieron obtener información relevante y fundamentar decisiones en políticas y posibles soluciones. Dentro de esta investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Método analítico: Se basa en la evaluación comparativa de los marcos legales y la jurisprudencia de Ecuador y España.

Investigación descriptiva: Se centra en proporcionar una visión detallada y sistemática de la protección de los derechos de las mujeres durante la gestación y lactancia en el ámbito laboral en Ecuador y España.

Investigación bibliográfica: Se enfoca en la revisión exhaustiva de fuentes documentales, académicas y legales para construir una base sólida sobre la protección de los derechos de las mujeres durante la

Análisis documental: Analizar cómo se implementan y se aplican las leyes o políticas en la práctica a través de la revisión de documentos judiciales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Sentencia de la Corte Constitucional No. 004-18-SEP-CC (Beltrán Vizueté, 2023), dictada el 4 de septiembre de 2018, trata sobre una trabajadora despedida por Aseguradora del Sur S.A. durante su período de gestación. La trabajadora alegó que el despido fue discriminatorio debido a su embarazo. La Corte Constitucional de Ecuador falló a su favor, determinando que la empresa vulneró sus derechos conforme al artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador, que protege a las mujeres embarazadas contra el despido arbitrario, y el artículo 153 del Código del Trabajo, que garantiza la

estabilidad laboral durante el embarazo y el período de lactancia.

La sentencia ordenó la nulidad del despido, la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir, destacando la importancia de la protección legal para las mujeres en estos períodos.

Por otro lado, fue analizada una sentencia internacional, el recurso 4988/2016, dictado el 14 de febrero de 2018, que trata sobre una trabajadora despedida por Laboratorios Delmar S.A. durante su período de gestación. La trabajadora alegó que el despido fue una forma de discriminación por motivo de embarazo. El Tribunal Supremo de España falló a su favor, considerando que la empresa vulneró sus derechos bajo el artículo 14 de la Constitución Española, que garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, que protegen a las mujeres embarazadas contra el despido arbitrario. La sentencia ordenó la nulidad del despido, la reincorporación de la trabajadora a su puesto y el pago de los salarios dejados de percibir, estableciendo un precedente importante en la protección de los derechos laborales de las mujeres durante el período de gestación y lactancia.

Ambos fallos son ejemplos significativos de cómo diferentes sistemas jurídicos abordan y sancionan la discriminación laboral basada en el embarazo, subrayando la importancia de la protección de los derechos de las mujeres en estos períodos.

Derechos vulnerados

- **Sentencia de la Corte Constitucional No. 004-18-SEP-CC (Ecuador):** Derecho a la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario durante el embarazo y la lactancia.

Contexto: La trabajadora fue despedida durante su embarazo, lo que se consideró una forma de discriminación.

- **Sentencia Internacional Recurso 4988/2016 (España):** Derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como la protección contra el despido arbitrario durante el embarazo.

Razón: La trabajadora fue despedida durante su embarazo, lo que se consideró una forma de discriminación (Serra Cristóbal, 2020; Ruiz Saura, 2022).

Principios vulnerados

- **Principio de Protección Especial:** La Constitución y el Código del Trabajo garantizan una protección especial para las mujeres embarazadas, asegurando que no puedan ser despedidas sin causa justificada.
- **Principio de Igualdad y No Discriminación:** La Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores garantizan la igualdad de trato y protegen contra la discriminación por motivo de embarazo.

Leyes vulneradas

- **Artículo 332 de la Constitución de Ecuador:** Protege a las mujeres embarazadas contra el despido arbitrario.
- **Artículo 153 del Código del Trabajo:** Garantiza la estabilidad laboral durante el embarazo y el período de lactancia.
- **Artículo 14 de la Constitución Española:** Garantiza el derecho a la igualdad y la no discriminación.
- **Artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores:** Protegen a las mujeres embarazadas contra el despido arbitrario.

Similitudes entre los casos

- **Protección durante el embarazo:** Ambos casos tratan sobre la protección de las mujeres durante el embarazo y el período de lactancia, y cómo el despido en estos períodos puede ser considerado discriminatorio.
- **Nulidad del despido:** En ambos casos, se determina que el despido es nulo debido a la vulneración de derechos relacionados con el embarazo. Se ordena la reincorporación de la trabajadora y el pago de los salarios no percibidos.
- **Enfoque en la igualdad y la no discriminación:** Ambos fallos se basan en principios de igualdad y no discriminación, aunque los sistemas legales son distintos.
- **Protección legal:** Los casos refuerzan la importancia de la protección legal para las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, estableciendo precedentes importantes en la lucha contra la discriminación por motivo de embarazo.

En Ecuador y España, los derechos laborales se fundamentan en marcos legales y protecciones específicas que ambos países ofrecen. En Ecuador, la Constitución de la República en su artículo 332 establece la protección a la maternidad, prohibiendo el despido de mujeres embarazadas y garantizando su estabilidad laboral. El Código del Trabajo, en los artículos 153 y 155, prohíbe el despido de mujeres durante el embarazo y hasta un año después del parto, salvo en casos excepcionales justificados, y obliga a los empleadores a proporcionar tiempo y espacio adecuados para la lactancia, garantizando condiciones favorables para la salud y el bienestar del recién nacido.

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015) refuerza estas protecciones, estableciendo medidas específicas para prevenir la discriminación por razón de embarazo y lactancia. Un ejemplo claro de la aplicación de estas leyes es la Sentencia de la Corte Constitucional No. 004-18-SEP-CC, que declara nulo el despido de una trabajadora durante su gestación, subrayando la obligación de los empleadores de cumplir con las normativas de protección.

Protección de los derechos de las mujeres gestantes y lactantes en el ámbito laboral

En España, la Constitución Española, en su artículo 14, garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación. El Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 53.4 y 55.5, prohíbe el despido de mujeres embarazadas y refuerza la protección durante el periodo de lactancia, salvo en casos excepcionalmente justificados. La Ley de Igualdad establece medidas adicionales para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral.

Un caso relevante en la jurisprudencia es la Sentencia del Tribunal Supremo, Recurso 212/2015, en la que se declaró nulo el despido de una trabajadora por parte de Grupo Eulen S.A. durante su periodo de lactancia, reafirmando la protección legal establecida en el artículo 14 de la Constitución Española y en los artículos del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional 92/2008 evidenció cómo un juez, en primera instancia, desestimó la demanda de una trabajadora embarazada, vulnerando sus derechos al no aplicar correctamente las protecciones legales. Esta decisión fue posteriormente corregida por el Tribunal Constitucional.

La evolución de los derechos de las mujeres gestantes y lactantes en el ámbito laboral ha sido un proceso continuo a lo largo de los siglos XX y XXI, impulsado por movimientos feministas, cambios sociales y avances legislativos. Las primeras leyes que protegían a las mujeres en esta condición comenzaron a surgir a principios del siglo XX. Estas normativas, generalmente, se centran en la prohibición de trabajos peligrosos y la implementación de periodos de licencia maternal, aunque eran bastante limitadas y, en muchos casos, no se aplicaban de manera uniforme (Valarezo-Palacios et al., 2024).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un papel crucial en la promoción de estos derechos. El Convenio sobre la Protección de la Maternidad, adoptado en 1919, estableció estándares mínimos para la licencia de maternidad y la protección de la salud de las madres trabajadoras. Con el tiempo, la duración de estas licencias se ha extendido en muchos países. Además, algunos Estados han implementado licencias de paternidad y parentales, permitiendo que ambos progenitores compartan el tiempo de cuidado del recién nacido.

En el ámbito laboral, los derechos son los beneficios y protecciones que las leyes y políticas otorgan a los trabajadores; en este caso, a las mujeres gestantes y lactantes. Estas mujeres tienen derechos específicos debido a su condición. Una mujer gestante es aquella que está embarazada y recibe protecciones especiales en su trabajo debido a esta situación. Por otro lado, las mujeres lactantes, que amamantan a sus hijos, tienen derecho a disponer de tiempo y espacios adecuados para la extracción y conservación de leche materna, así como permisos laborales para la lactancia (Tabla 1).

Tabla 1. Comparativa.

Elementos sociales	Ecuador	España
Licencia de Maternidad y Lactancia	<p>En Ecuador, las mujeres y personas con capacidad de gestación tienen garantizado el derecho a un cuidado integral durante el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia en el entorno laboral. Esto incluye hasta quince meses de licencia de maternidad no remunerada, asegurando tiempo suficiente para la recuperación y el cuidado del recién nacido.</p> <p>La licencia de maternidad remunerada cubre desde el nacimiento hasta el periodo máximo establecido por la legislación vigente. Adicionalmente, el permiso de paternidad, que es remunerado, tiene una duración de quince días contados desde la fecha del parto, sin que ello afecte la estabilidad laboral del trabajador. La licencia de lactancia garantiza dos horas diarias remuneradas para que la madre cuide de su recién nacido y fomente la lactancia materna (Arellano Ortiz & Benfeld Escobar, 2017).</p>	<p>En España, la licencia de maternidad es un derecho regulado que protege a las mujeres durante el embarazo y el puerperio, garantizando su bienestar y el del recién nacido. Su duración es de 16 semanas, de las cuales las seis primeras son obligatorias e ininterrumpidas para la madre.</p> <p>Las diez semanas restantes pueden disfrutarse de forma ininterrumpida o a tiempo parcial, según acuerdo con la empresa. El otro progenitor también tiene derecho a un permiso de paternidad de 16 semanas, bajo las mismas condiciones. Además, la licencia de lactancia permite a los progenitores disponer de tiempo para amamantar a sus hijos durante los primeros meses de vida. Este derecho, regulado por el Estatuto de los Trabajadores, puede ser ejercido por cualquiera de los progenitores, aunque no simultáneamente (Meil Landwerlin et al., 2019).</p>

<p>Protección Económica y Laboral</p>	<p>la Constitución y el Código del Trabajo ofrecen una protección explícita durante el embarazo y la lactancia, asegurando estabilidad laboral y prohibiendo despidos arbitrarios, como se evidenció en la sentencia de la Corte Constitucional No. 004-18-SEP-CC.</p>	<p>la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores garantizan derechos similares, destacando la igualdad y la protección contra la discriminación, como lo demuestra la sentencia del Tribunal Supremo en el Recurso 4988/2016.</p>
<p>Legislación</p>	<p>En Ecuador, las mujeres embarazadas y lactantes están protegidas por diversas normativas. La Constitución garantiza la estabilidad laboral y condiciones adecuadas durante estos períodos. El Código del Trabajo prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas hasta un año después del parto y establece la obligación de proporcionar tiempo y espacios adecuados para la lactancia. Además, la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar refuerza estas protecciones, mientras que la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSP) regula permisos y licencias en el sector público. Adicionalmente, la Ley Orgánica de Cuidado Humano (LOCH) promueve políticas para un entorno laboral que facilite el cuidado durante el embarazo y la lactancia.</p>	<p>En España, la legislación protege a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia mediante diversas normativas. La Constitución Española garantiza la igualdad y la no discriminación, prohibiendo el trato desfavorable en el ámbito laboral por razón de sexo. El Estatuto de los Trabajadores prohíbe el despido de mujeres embarazadas durante el embarazo y el permiso de maternidad, además de reforzar la protección durante la lactancia. La Ley Orgánica 3/2007 promueve la igualdad de trato y oportunidades, con disposiciones específicas para evitar la discriminación en el ámbito laboral. Asimismo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece derechos relacionados con la reubicación o suspensión del contrato en caso de riesgos durante el embarazo o la lactancia (Balestero Casanova, 2020).</p>

Desde un enfoque semántico, la evolución de estos términos ha trascendido la protección física de las mujeres para abarcar también la equidad de género en el ámbito laboral. Esto incluye la eliminación de la discriminación y la promoción de un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo. En tiempos recientes, el concepto se ha ampliado para integrar el bienestar general de las madres trabajadoras y la conciliación entre la vida laboral y familiar (Lerussi, 2018).

La protección económica y laboral para mujeres embarazadas en Ecuador y España se basa en sólidos marcos legales, aunque su aplicación y contexto varían. Si bien ambos países cuentan con legislaciones que protegen a las mujeres embarazadas, la eficacia de estas normas depende en gran medida de su implementación y del acceso a la justicia.

A pesar de las protecciones legales en Ecuador y España, la implementación efectiva enfrenta dificultades significativas. Las trabajadoras pueden enfrentar barreras como la falta de conocimiento sobre sus derechos, recursos limitados para la defensa legal, y resistencia de los empleadores. La sobrecarga del sistema judicial y la falta de mecanismos de supervisión también complican el acceso efectivo a la justicia, limitando la aplicación práctica de las leyes (Hernández, 2023; Abarca-Coloma et al., 2024).

La protección de los derechos laborales durante el embarazo y la lactancia tiene un impacto positivo en la igualdad de género y la estabilidad económica familiar. Garantiza un entorno laboral más equitativo, aliviando la preocupación por la seguridad del empleo y los ingresos, lo que fomenta una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral y promueve la igualdad en el ámbito laboral. Las decisiones judiciales refuerzan la importancia de la igualdad de género y pueden influir en las prácticas empresariales y la percepción social sobre estos derechos (Casas-Becerra, 2023).

Para finalizar se incentiva mejorar la protección de los derechos laborales de mujeres gestantes y lactantes, es esencial fortalecer la educación y concienciación sobre las normativas vigentes. Esto incluye capacitar a empleadores sobre sus obligaciones y ofrecer información clara y accesible a las trabajadoras sobre sus derechos y los mecanismos para denunciar violaciones. Además, se debe optimizar la aplicación y supervisión de las leyes mediante un aumento en las inspecciones laborales y la creación de mecanismos de supervisión más rigurosos. Facilitar el acceso a la justicia también es crucial, proporcionando servicios de asesoría legal accesibles y simplificando los procedimientos para presentar reclamaciones.

Por otro lado, es fundamental revisar y actualizar las normativas laborales para cerrar lagunas existentes y fomentar la adopción de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos. La promoción de la igualdad de género debe ser una prioridad, mediante la implementación de programas que combatan la discriminación y promuevan la equidad en el lugar de trabajo. Apoyar estas iniciativas con colaboración institucional y actividades de cabildeo puede impulsar reformas legislativas que refuercen la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes, asegurando un entorno laboral más justo y equitativo.

CONCLUSIONES

En Ecuador y España, la legislación laboral brinda una protección significativa a las mujeres durante la gestación y la lactancia. En Ecuador, el **Artículo 332** de la Constitución y el **Código del Trabajo** establecen garantías fundamentales, mientras que en España, el **Artículo 14** de la Constitución Española y el **Estatuto de los Trabajadores** aseguran la estabilidad laboral y prohíben el despido arbitrario. Sin embargo, aunque ambas normativas buscan ofrecer una protección integral, su efectividad varía, lo que evidencia la necesidad de una implementación más sólida y un enfoque homogéneo para garantizar su cumplimiento en la práctica.

El análisis de casos documentados en ambos países revela que, a pesar de la existencia de un marco legal sólido, las mujeres continúan enfrentando vulneraciones a sus derechos laborales, especialmente en forma de despidos durante el embarazo y la lactancia. Estos casos ponen en evidencia que la discriminación laboral por razones de maternidad sigue siendo un problema persistente. La reiteración de estas violaciones subraya la urgencia de fortalecer los mecanismos de denuncia y mejorar la supervisión para prevenir futuras transgresiones y garantizar una protección efectiva a las trabajadoras.

Para mejorar la protección de los derechos laborales de las mujeres gestantes y lactantes, se recomienda intensificar los esfuerzos en la educación sobre las normativas vigentes, tanto para empleadores como para trabajadoras. Además, resulta esencial optimizar la implementación y supervisión de la legislación mediante inspecciones laborales más rigurosas y el fortalecimiento de los mecanismos de denuncia. Asimismo, se sugiere actualizar y adaptar las normativas para cerrar posibles lagunas legales y adoptar buenas prácticas que promuevan la igualdad de género y un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca-Coloma, P. A., García-Segarra, H. G., & Batista-Hernández, N. (2024). Los contratos de servicios ocasionales según la Ley Orgánica del Servicio Público y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables. *MQR Investigar*, 8(4), 4968–4990. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/2021>
- Arellano Ortiz, P., & Benfeld Escobar, J. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 6(2), 3–24. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-25842017000200003&script=sci_arttext&lng=en
- Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*, 27, 118–148. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932020000100118&script=sci_arttext
- Beltrán Vizueté, D. A. (2023). *La estabilidad laboral de personas con discapacidad en el sector público. Análisis del caso No 004-18-SEP-CC*. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5852>
- Casas-Becerra, L. (2023). La tutela de derechos fundamentales: estudio de demandas por acoso moral de mujeres en cuatro tribunales del Trabajo de Chile. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 36(2), 163–185. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502023000200163&script=sci_arttext&lng=pt
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República de Ecuador. *Registro Oficial 449*. <https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2021/11/constitucion-republica-ecuador4.pdf>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código del trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Gualli Agualsaca, D. G., & Cárdenas Paredes, K. D. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 57–72. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/232>
- Hernández, E. (2023). La violencia institucional, análisis desde una perspectiva jurisprudencial. *Revista Doctrina Distrital*, 3(01), 137–153. <https://doctrinadistrital.com/ojs2/index.php/RevistaDoctrinaDistrital/article/view/77>
- Lerussi, R. (2018). Escritos para una filosofía feminista del derecho laboral. *Estudios Del Trabajo*, 56. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/37>

- Meil Landwerlin, G., Rogero García, J., Romero Balsas, P., & Castrillo Bustamante, M. C. (2019). El camino hacia permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles en España. *Revista Del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista Del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 141, 15–36.
- Ramírez Pérez, D. A. (2022). Derechos laborales de creación: un principio de protección laboral de la potencia. *Latin American Legal Studies*, 10(1), 163–225. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-91122022000100163
- Ruiz Saura, J. E. (2022). Mujer embarazada y barreras en el acceso al empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 10(3). https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1187
- Serra Cristóbal, R. (2020). El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales. *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, 27, 137–158. <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/524>
- Ugarte Cataldo, J. L. (2013). El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto. *Revista Chilena de Derecho Privado*, 20, 185–213.
- Valarezo-Palacios, T. Y., Isea-Argüelles, J. J., & Infante-Miranda, M. E. (2024). Análisis crítico-jurídico de vulneración de los derechos laborales a mujeres en periodo de maternidad. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada De Ciencias Jurídicas Y Sociales*, 3(especial 3 UNIANDES), 106-113. <https://doi.org/10.62574/w8r4yp55>