



DOI: <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.023>

CUESTIONES ACTUALES DEL MARCO JURIDICO SOBRE SEGURIDAD Y ACCIDENTES LABORALES.

CURRENT ISSUES OF THE LEGAL FRAMEWORK ON SAFETY AND WORK ACCIDENTS IN THE ECUADORIAN STATE.

Ab. Verónica Alexandra Piloso Moreira. Mg.¹

<https://orcid.org/0000-0001-5089-7045>

Docente de la Carrera de Derecho. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

veronica.piloso@uleam.edu.ec

RESUMEN

El derecho al trabajo, codificado en diversas legislaciones y marcos normativos internacionales, se considera un derecho humano fundamental (DeLaet & Cramer, 2020). En consideración a ello, esta investigación tiene como objetivo analizar el marco jurídico ecuatoriano en relación con la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral. Esta comunicación adopta un enfoque metodológico cualitativo, centrado en un estudio documental exhaustivo y riguroso. La recopilación de datos se realizó mediante una revisión bibliográfica metódica, enfocándose en fuentes documentales como leyes, informes gubernamentales, estudios previos, textos académicos, memorias institucionales, anuarios, artículos periodísticos y material cartográfico. Además, la investigación se caracteriza por emplear un método descriptivo. Se diseñaron criterios de selección de fuentes documentales, garantizando así la calidad y pertinencia de la información analizada. Entre los resultados destaca que: Las mujeres embarazadas en el ámbito laboral enfrentan vulnerabilidades únicas, lo que justifica la existencia de protecciones especiales. Se reconoce la necesidad de proteger a las madres antes y después del parto, asegurando licencias remuneradas o beneficios de seguridad social (Buitrago Escobar, 2014). De manera similar, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de las Mujeres prohíbe el despido por motivos de embarazo o licencia de maternidad. Se concluye que estudio resalta la importancia crucial de la supervisión continua y la evaluación de las políticas existentes. Se



sugiere la necesidad de ajustes periódicos para garantizar que las normativas se mantengan alineadas con las realidades laborales cambiantes y las necesidades específicas de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Derecho laboral, marco jurídico, seguridad social, empleador, empleados.

ABSTRACT

The right to work, codified in various international legislation and regulatory frameworks, is considered a fundamental human right (DeLaet & Cramer, 2020). In consideration of this, this research aims to analyze the Ecuadorian legal framework in relation to the protection of pregnant and breastfeeding women in the workplace. This communication adopts a qualitative methodological approach, focused on an exhaustive and rigorous documentary study. Data collection was carried out through a meticulous bibliographic review, focusing on documentary sources such as laws, government reports, previous studies, academic texts, institutional reports, yearbooks, journalistic articles and cartographic material. Furthermore, the research is characterized by using a descriptive method. Criteria for selecting documentary sources were designed, thus guaranteeing the quality and relevance of the information analyzed. Among the results, it stands out that: Pregnant women in the workplace face unique vulnerabilities, which justifies the existence of special protections. The need to protect mothers before and after childbirth is recognized, ensuring paid leave or social security benefits (Buitrago Escobar, 2014). Similarly, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women prohibits dismissal on the grounds of pregnancy or maternity leave. It is concluded that the study highlights the crucial importance of continuous monitoring and evaluation of existing policies. The need for periodic adjustments is suggested to ensure that regulations remain aligned with changing work realities and the specific needs of workers.

KEYWORDS: Labor law, legal framework, social security, employer, employees.



INTRODUCCIÓN

La interacción entre el trabajo y la dignidad humana es un tema central en la doctrina de los derechos humanos. Richardson et al. (2014) sostienen que el trabajo no solo es la base para una vida digna, sino también un medio para disfrutar los frutos del esfuerzo y dedicación individual. Esta perspectiva resalta la naturaleza dual del trabajo como un derecho y un deber social, así como su función en el sustento de otros derechos humanos fundamentales, tales como el derecho a la alimentación, la salud y la vivienda (Bell & Coicaud, 2006).

El derecho al trabajo, codificado en diversas legislaciones y marcos normativos internacionales, se considera un derecho humano fundamental (DeLaet & Cramer, 2020). Es inalienable y está intrínsecamente vinculado a la dignidad humana, lo cual se refleja en su positivización en diversas normativas escritas (Kalikst, 2014). En el contexto ecuatoriano, el artículo 33 de la Constitución de 2008 no solo garantiza el derecho al trabajo, sino que también lo define bajo tres dimensiones esenciales: como un derecho social, un deber social y un derecho económico. Esto subraya su importancia tanto para el individuo como para el Estado en términos de desarrollo y productividad económica (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La estabilidad laboral, especialmente en el contexto de trabajadores con circunstancias especiales como las mujeres embarazadas o en período de lactancia, es un aspecto crítico de este derecho (H. Melender & Lauri, 2002). Se enfrentan a desafíos adicionales, incluyendo riesgos laborales y decisiones arbitrarias que pueden comprometer su bienestar y seguridad económica. La jurisprudencia ha ampliado la protección laboral para estas mujeres, extendiendo la estabilidad laboral más allá del parto y durante todo el período de lactancia, independientemente del tipo de contrato laboral (Burnett, 2010).



El Estado ecuatoriano, en su obligación de garantizar la igualdad material en el ejercicio del derecho al trabajo, prohíbe el despido de mujeres embarazadas. Esto refleja un compromiso con la materialización de la protección normativa en la práctica, asegurando tanto el acceso al empleo como su permanencia para las mujeres gestantes. Este enfoque busca salvaguardar la integridad física, psicológica y emocional de la mujer y su hijo durante el embarazo, el parto y el período de lactancia (Melender & Lauri, 1999).

A pesar de estas protecciones, la falta de conocimiento sobre las normativas jurídicas entre los ciudadanos, especialmente en el entorno laboral, plantea desafíos significativos. Esto subraya la importancia de analizar y difundir información sobre los derechos y deberes de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, especialmente durante los períodos de gestación y lactancia.

En consideración a las implicaciones legales y humanitarias discutidas previamente, la presente investigación tiene como objetivo analizar el marco jurídico ecuatoriano en relación con la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral.

METODOLOGÍA

Materiales y métodos

La presente investigación adopta un enfoque metodológico cualitativo, centrado en un estudio documental exhaustivo y riguroso. La recopilación de datos se realizó mediante una revisión bibliográfica meticulosa, enfocándose en fuentes documentales como leyes, informes gubernamentales, estudios previos, textos académicos, memorias institucionales, anuarios, artículos periodísticos y material cartográfico. Este abordaje permite analizar y describir de manera detallada las normativas jurídicas ecuatorianas que brindan protección a mujeres embarazadas y en proceso de lactancia, así como las que promueven la seguridad laboral y la prevención de riesgos laborales.



Además, la investigación se caracteriza por emplear un método descriptivo, donde se detallan las propiedades significativas de los fenómenos bajo estudio en este caso, la legislación y políticas relacionadas con la protección laboral de mujeres embarazadas y en lactancia. Este método facilita una comprensión profunda de cómo las normativas existentes abordan estos temas dentro del contexto ecuatoriano.

Con el objetivo de asegurar la rigurosidad y relevancia de la investigación, se establecieron criterios específicos de inclusión y exclusión. Estos criterios fueron diseñados para guiar la selección de fuentes documentales, garantizando así la calidad y pertinencia de la información analizada. A continuación, se detallan los criterios mencionados:

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión sobre protección laboral de mujeres embarazadas y en lactancia en Ecuador

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Documentos oficiales y legislación vigente relacionada con la protección de mujeres embarazadas y en lactancia en el ámbito laboral en Ecuador.	Documentación obsoleta o derogada sobre las normativas laborales y de protección a la maternidad.
Estudios académicos y artículos de investigación publicados en los últimos 10 años.	Fuentes no académicas o no verificables, como blogs personales o artículos sin revisión por pares.
Informes de organizaciones nacionales e internacionales que aborden la seguridad laboral y prevención de riesgos en el contexto específico de Ecuador.	Estudios y documentos que no se enfoquen específicamente en el contexto ecuatoriano o que no estén directamente relacionados con la temática de estudio.

Fuente: Revisión documental. **Elaboración** propia, 2023.



El rigor en la selección y análisis de fuentes asegura la integridad y relevancia del estudio. Esta metodología permite no solo identificar las disposiciones legales vigentes, sino también evaluar su aplicación práctica y efectividad en el marco de la protección laboral de las mujeres embarazadas y en proceso de lactancia en Ecuador.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Evolución del derecho laboral

La historia del derecho laboral se extiende desde las civilizaciones antiguas hasta la modernidad, marcada por transformaciones significativas en cada etapa histórica. Según Galarza (2019), el derecho laboral como disciplina se consolida con la aparición del trabajo asalariado en el sistema de producción capitalista. Antes de esta era, las relaciones de trabajo eran predominantemente basadas en vínculos sociales y no en términos laborales formales.

En el siglo XVII, coincidiendo con el surgimiento del Estado Soberano y la diferenciación de clases sociales como la burguesía y el proletariado, se establece el derecho del trabajo dentro del marco jurídico laboral moderno. Este período destaca dos elementos fundamentales: el trabajo personal subordinado y el salario como contraprestación, diferenciándolo de otras formas de ocupación humana.

Analuiza (2019) define el derecho del trabajo como un conjunto de normas y doctrinas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, abarcando aspectos legales y contractuales. El Estado asume un papel crucial en definir los derechos y deberes de ambas partes en el proceso productivo.

Protección de mujeres embarazadas en el trabajo

Las mujeres embarazadas en el ámbito laboral enfrentan vulnerabilidades únicas, lo que justifica la existencia de protecciones especiales. Se reconoce la necesidad de proteger a las madres antes y después del parto, asegurando licencias



remuneradas o beneficios de seguridad social (Buitrago Escobar, 2014). De manera similar, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de las Mujeres prohíbe el despido por motivos de embarazo o licencia de maternidad.

En Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador (2008) alinea sus disposiciones con estos estándares internacionales, identificando a las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria. El Artículo 332 garantiza la estabilidad laboral de las trabajadoras embarazadas, extendiendo la protección durante el embarazo, la maternidad, la lactancia e incluyendo la licencia de paternidad.

Estas medidas reflejan el reconocimiento de las desventajas que enfrentan las mujeres embarazadas en comparación con los hombres, especialmente en un contexto laboral influenciado por un sistema patriarcal. La protección especial garantiza que las mujeres sean tratadas de acuerdo a sus necesidades específicas durante las etapas gestacionales, facilitando la consolidación y el ejercicio efectivo de sus derechos.

Estabilidad laboral reforzada

El concepto de estabilidad laboral reforzada, definido por Quiloango (2014), se entiende como el derecho de la clase trabajadora a mantener su ocupación en un entorno empresarial estable, a menos que existan causas legales justificadas para la terminación del empleo. Trejo (2011), enfatiza que la estabilidad laboral es esencial para garantizar la permanencia en el puesto de trabajo, siendo el despido injustificado la mayor amenaza a este derecho.

La estabilidad laboral reforzada adquiere una dimensión crítica cuando se trata de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. La jurisprudencia amplía la protección hasta el fin del período de lactancia, incluyendo tres meses de maternidad y doce meses de lactancia, independientemente del tipo de contrato laboral. Este enfoque proactivo del Estado ecuatoriano en la protección de mujeres



embarazadas en el trabajo busca garantizar una igualdad material en el ejercicio del derecho al trabajo, prohibiendo su despido y asegurando su acceso y permanencia en el empleo.

Eliminación de riesgos laborales

Los riesgos laborales, según Viner (2016), son inherentes a cualquier trabajo, operación o proceso. Si no se controlan adecuadamente, pueden resultar en accidentes y lesiones. El artículo 347 del Código del trabajo (2012) define los riesgos laborales como eventualidades dañosas que pueden ocurrir debido a la actividad laboral, clasificándolos en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el contexto laboral, las mujeres embarazadas pueden enfrentar riesgos adicionales, tanto físicos como químicos o mecánicos, que pueden ser perjudiciales durante el embarazo. Esta condición biológica exige cuidados especiales para salvaguardar la salud de la madre y del feto. Por ello, es crucial que las mujeres embarazadas puedan comunicar su condición a sus empleadores, para que se tomen las medidas necesarias para minimizar o eliminar los riesgos a los que puedan estar expuestas.

Marco legal de la seguridad social

El Artículo 34 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) establece el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas. En el contexto laboral, el Artículo 42 numeral 31 del Código del Trabajo (2012) especifica la obligación del empleador de inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de labores y cumplir con todas las obligaciones pertinentes en materia de seguridad social.

Además, el mismo artículo en su numeral 32 exige a las empresas registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social exhibir de manera visible las plantillas de remisión de aportes individuales y patronales. Esta transparencia es



fundamental para garantizar que los trabajadores estén debidamente informados sobre su situación de seguridad social.

Evasión y consecuencias legales

La Organización Internacional del Trabajo señala que la evasión de la afiliación a la seguridad social puede manifestarse de dos formas: la no inscripción del trabajador y el reporte de un salario inferior al que legalmente corresponde. Estas acciones no solo constituyen una evasión, sino también pueden ser consideradas infracciones penales según los artículos 243 y 244 del Código Orgánico Integral Penal.

Derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas

Las mujeres trabajadoras embarazadas afiliadas al seguro general obligatorio, según el Artículo 105 de la Ley Orgánica de Seguridad Social, tienen derecho a:

1. Asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio.
2. Un subsidio monetario durante el período de descanso por maternidad.
3. Asistencia médica preventiva y curativa para el hijo, incluyendo prestaciones farmacológicas y quirúrgicas, durante su primer año de vida y, en ciertas condiciones, hasta los dieciocho años.
- 4.

Importancia de la seguridad social para mujeres embarazadas

La seguridad social es un derecho crítico para las mujeres embarazadas, ya que proporciona una red de seguridad que garantiza el acceso a servicios médicos esenciales y apoyo financiero durante el embarazo y después del parto. Esta protección es esencial para prevenir daños a la salud de la madre y del niño, asegurando un entorno laboral seguro y equitativo.

Protección legal de los controles médicos durante el embarazo

El derecho de las mujeres embarazadas a asistir a controles y chequeos médicos durante el horario laboral está legalmente protegido. La legislación laboral



ecuatoriana establece que ningún empleador puede interferir ni obligar a la mujer embarazada a seleccionar un centro médico que se ajuste a su horario de trabajo. Es un derecho inalienable de la mujer embarazada solicitar y recibir permisos para asistir a dichos controles médicos, presentando justificativos pertinentes.

Diversidad de necesidades durante el embarazo

Cabe destacar que el embarazo varía significativamente de una mujer a otra, con algunas gestaciones clasificadas como de alto riesgo que requieren reposo absoluto y otras que permiten continuar con las actividades laborales normales. Por lo tanto, la duración y frecuencia de los permisos médicos deben adaptarse al bienestar específico de cada mujer embarazada, basándose en evaluaciones médicas.

Incapacidad laboral y derechos legales

El Código del Trabajo en su Artículo 154 contempla la incapacidad para trabajar de las mujeres por razones de embarazo o parto, otorgando el derecho de ausentarse del trabajo hasta por un año, siempre y cuando esta incapacidad sea justificada mediante un certificado médico expedido por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o por otro facultativo.

Configuración y calificación de las mujeres embarazadas en el trabajo

La gestación, un proceso biológico que generalmente dura entre 37 y 40 semanas, implica una serie de cambios físicos y emocionales. Estos cambios requieren cuidados especiales tanto en el entorno familiar como laboral para asegurar un desarrollo saludable del embarazo.

El embarazo puede ser más o menos visible dependiendo de la etapa en que se encuentre. En las primeras semanas, puede no ser evidente a simple vista, mientras que en etapas más avanzadas es claramente perceptible. Las mujeres trabajadoras deben notificar su embarazo al empleador para que su condición sea oficialmente reconocida, especialmente en casos donde no sea obviamente visible. Esta



notificación es crucial para garantizar que, en caso de un despido injustificado, se otorguen las garantías legales correspondientes.

Jurisprudencia sobre la notificación del embarazo

En un fallo clave, los jueces de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2015) establecieron en la Resolución No. 06-2016 que, para que las garantías a la mujer en estado de gestación contenidas en el artículo 154 del Código del Trabajo sean aplicables, es necesario haber notificado previamente al empleador sobre la condición de embarazo, mediante certificado médico. Este requisito es esencial, a menos que el estado de embarazo sea obvio o que existan pruebas fehacientes de que el empleador ya tenía conocimiento del mismo.

En la práctica laboral, la notificación de embarazo es crucial en casos de despido relacionados con la condición de embarazo, ya que el juzgador debe determinar si el despido está vinculado a la gestación y si ha sido debidamente notificado. La falta de notificación puede llevar a la presunción de que el embarazo ocurrió después de terminada la relación laboral.

Derecho a la intimidad y la notificación de embarazo

La intimidad, según Petronio (2010), es un ámbito privado de existencia personal que incluye la facultad de reservarse información sobre aspectos personales, incluyendo el estado de salud y embarazo. Este derecho garantiza el desarrollo de la vida privada sin injerencias arbitrarias, siempre que no afecte el orden público, la moral o perjudique los derechos de terceros.

La Corte Constitucional del Ecuador, en la sentencia No.3-19-JP/20, analizó el alcance de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, destacando que el derecho a la intimidad incluye la decisión libre sobre la salud y vida reproductiva de la mujer. Esto implica que la notificación del embarazo es un acto personal y privado, y la mujer tiene el derecho a decidir cuándo y cómo comunicarlo.



Equilibrio entre notificación y privacidad

Mientras que la notificación del embarazo es un requisito legal para garantizar la protección laboral de las mujeres embarazadas, el derecho a la intimidad permite que las mujeres decidan sobre la divulgación de su estado de gestación. Esto establece un delicado equilibrio entre la obligación legal de notificar y el derecho personal a la privacidad.

Naturaleza y consecuencias del despido

La relación laboral, originada por un acuerdo entre empleador y trabajador, puede terminarse por varias razones, resultando en el despido del trabajador. Según Gheorghe (2018), el despido es la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador. Este acto no solo implica la pérdida de una fuente de ingresos, sino también puede causar efectos psicológicos y sociales significativos en el trabajador, incluyendo estrés, inseguridad, pérdida de autoestima y deterioro de relaciones personales (Morejón, 2019).

Despido con justa causa

El despido con justa causa está fundamentado en causales legalmente definidas para la terminación del contrato de trabajo, como se establece en el Artículo 169 del Código del Trabajo. Las causas legales incluyen, por ejemplo, el incumplimiento de obligaciones laborales por parte del trabajador, requiriendo que el empleador solicite la aprobación de la autoridad laboral correspondiente.

Despido sin justa causa

Por otro lado, el despido sin justa causa ocurre cuando la terminación del contrato laboral se realiza de manera unilateral y arbitraria por parte del empleador, sin una base legal o procedimiento adecuado (Jaramillo & Villacrés, 2023). Este tipo de despido se considera intempestivo y tiene implicaciones legales significativas.



El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana

Con la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), se introdujeron reformas al Código de Trabajo, incluyendo la figura del despido ineficaz. Este concepto proporciona una protección especial a trabajadores en situaciones vulnerables, como mujeres embarazadas, padres en licencia de maternidad o dirigentes sindicales. Un despido dirigido a estos grupos se considera ineficaz o nulo, careciendo de efecto legal.

Protección contra el despido y principio de inamovilidad

Los trabajadores en estas condiciones están protegidos por el principio de inamovilidad, que busca prevenir la vulneración de sus derechos en la relación laboral. Esta protección es crucial para asegurar que no sean despedidos injustamente debido a su estado de vulnerabilidad.

Proceso de acción de despido ineficaz

La acción de despido ineficaz, según la Resolución No. 06-2016 de la Corte Nacional de Justicia, se activa cuando un trabajador despedido injustamente recurre a los órganos jurisdiccionales dentro de 30 días desde la desvinculación laboral. La demanda debe cumplir con los requisitos del artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos (2015), siendo calificada por un juez del trabajo en un plazo de cinco días.

Normativas Constitucionales y Andinas

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 326 numeral 5, garantiza el derecho a un ambiente laboral adecuado y seguro. Paralelamente, el Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, emitido por el Consejo Andino de ministros de Relaciones Exteriores (Decisión 957), regula las acciones para minimizar o eliminar riesgos laborales. Este reglamento enfatiza la importancia de la prevención de riesgos y la participación activa de los trabajadores en estas iniciativas.



Código de trabajo y regulaciones laborales

El Código de Trabajo ecuatoriano (2012) establece en su Art. 38 la responsabilidad del empleador sobre los riesgos laborales, incluyendo la obligación de indemnización en caso de daños personales, siempre que no estén cubiertos por el IEES. El Art. 410 impone a los empleadores asegurar condiciones de trabajo seguro y a los trabajadores, cumplir con las medidas de prevención y seguridad.

Ley Orgánica de Servicio Público y Ley de Seguridad Social

La Ley Orgánica de Servicio Público promueve el diálogo social en temas como seguridad y salud en el trabajo. Mientras, el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social (2022) contempla la protección a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que incluye programas de prevención, reparación y rehabilitación relacionados con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo

Este reglamento, especificado en la Resolución del IEES No. C.D. 513 del 2016, aborda la prevención de riesgos laborales, permitiendo el monitoreo del ambiente laboral y la implementación de programas de control por parte de los empleadores.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-001

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-001 introduce un enfoque innovador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Según su Artículo 3, las empresas con 1 a 10 trabajadores deben reportar el plan de prevención de riesgos laborales a través de una plataforma digital del Ministerio del Trabajo. Esta normativa refleja un compromiso con la modernización y eficiencia en la administración de la seguridad laboral, facilitando el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores mediante el uso de tecnologías de la información.



Implicaciones del acuerdo

Este acuerdo resalta la importancia de la prevención de riesgos laborales en empresas de pequeña escala, alineándose con los principios de la gestión proactiva de la seguridad en el trabajo. Al requerir el reporte digital, se asegura una mayor transparencia y seguimiento de las medidas preventivas implementadas por los empleadores.

Estatuto de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

En la Reforma del Estatuto de Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (2023), en su artículo 103, asigna funciones específicas a la Dirección de Administración del Talento Humano, centradas en la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y el impacto en el ambiente laboral. Los numerales 11 y 12 del estatuto enfatizan la necesidad de proponer reglamentos y normas para la prevención de riesgos laborales y el establecimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable.

Relevancia del Estatuto en el Contexto Educativo

Este enfoque en la seguridad y salud ocupacional dentro del contexto universitario es crucial, ya que aborda los riesgos laborales en un ambiente académico, que puede variar significativamente de otros entornos laborales. La inclusión de medidas específicas en el estatuto de la universidad demuestra una conciencia creciente sobre la importancia de abordar proactivamente los riesgos laborales en el sector educativo.

CONCLUSIÓN

Inicialmente, al examinar el marco jurídico ecuatoriano enfocado en la protección de mujeres embarazadas y en proceso de lactancia, así como en la seguridad y prevención de riesgos laborales, es destacable el esfuerzo significativo del Estado ecuatoriano por promover el bienestar social. Desde la Constitución hasta la creación de normativas específicas como el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, se ha desarrollado un conjunto de medidas reguladoras orientadas



a equilibrar los derechos y deberes de empleadores y trabajadores. Esta legislación apunta a una seguridad integral y a la prevención de riesgos que podrían impactar el bienestar social y el concepto de "buen vivir" de la ciudadanía.

Además, el análisis detallado de estas normativas demuestra un compromiso estatal con la fortaleza de la seguridad laboral y la promoción de un entorno de trabajo equitativo. Las leyes vigentes ilustran una tendencia clara hacia la protección de los derechos laborales y la seguridad en el ambiente de trabajo. Sin embargo, a pesar de la robustez del marco legislativo, emergen desafíos significativos en la implementación efectiva y en asegurar la aplicación uniforme de estos derechos en todos los sectores laborales. Específicamente, la problemática del despido ineficaz y los procedimientos para su manejo sugieren la necesidad de una mayor claridad y eficiencia en los procesos judiciales que respaldan la protección laboral.

Por lo tanto, este estudio resalta la importancia crucial de la supervisión continua y la evaluación de las políticas existentes. Se sugiere la necesidad de ajustes periódicos para garantizar que las normativas se mantengan alineadas con las realidades laborales cambiantes y las necesidades específicas de los trabajadores. Además, se recomienda enfáticamente una mayor formación y sensibilización tanto para empleadores como para empleados respecto a sus derechos y responsabilidades bajo la ley vigente.

Mirando hacia el futuro, resulta esencial que el marco legal ecuatoriano continúe su evolución para abordar las brechas existentes en la protección laboral y la seguridad en el trabajo. Esto implica fortalecer los mecanismos de cumplimiento y asegurar que todas las medidas legislativas se traduzcan en prácticas laborales efectivas y equitativas, consolidando así un entorno laboral justo y seguro para todos los ciudadanos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Analuiza, G. I. M. (2019). *Instrumentos Jurídicos Aplicables en la Contratación Individual de Trabajo* (Vol. 1). Publicaciones y Libros-Consejo Editorial UTA.
- Bell, D., & Coicaud, J.-M. (2006). *Ethics in Action* (D. A. Bell & J.-M. Coicaud, Eds.). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511511233>
- Buitrago Escobar, M. A. (2014). La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano. *Revista Ciencias Humanas*, 11(1), 91–107.
<https://revistas.usb.edu.co/index.php/CienciasHumanas/article/view/1856>
- Burnett. (2010). Women's Employment Rights in China: Creating Harmony for Women in the Workforce. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 17(2), 289. <https://doi.org/10.2979/gls.2010.17.2.289>
- Código del trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 (2012).
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ley de Seguridad Social, Registro Oficial Suplemento (2022).
https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Decreto Legislativo 0, Registro Oficial 449*. www.lexis.com.ec
- DeLaet, D. L., & Cramer, R. A. (2020). *Gender, Sexuality, and the Law* (D. L. DeLaet & R. A. Cramer, Eds.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780429268786>
- Galarza Suárez, L. (2019). Tierra, trabajo y tóxicos: Sobre la producción de un territorio bananero en la costa sur del Ecuador. *Estudios Atacameños*.
<https://doi.org/10.22199/issn.0718-1043-2019-0034>
- Gheorghe, M. (2018). Observations relating to compensations in the case of admission to the complaint against of the dismissal decision. *Tribuna*



Jurídica, 705–711. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=762789>

Jaramillo León, A. A., & Villacrés Moreno, J. L. (2023). *El daño moral a consecuencia de un despido intempestivo* [Tesis de Maestría de la Universidad Tecnológica Indoamèrica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5568>

Kalikst, N. (2014). Human rights and the law of human rights: a positive legal regulation of an ontic reality. In *Przeegląd Prawniczy Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza* (3rd ed., pp. 213–227). Uniwersytet Adama Mickiewicza. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=418162>

Melender, H., & Lauri, S. (2002). Experiences of security associated with pregnancy and childbirth: a study of pregnant women. *International Journal of Nursing Practice*, 8(6), 289–296. <https://doi.org/10.1046/j.1440-172X.2002.00382.x>

Melender, H.-L., & Lauri, S. (1999). Fears associated with pregnancy and childbirth — experiences of women who have recently given birth. *Midwifery*, 15(3), 177–182. [https://doi.org/10.1016/S0266-6138\(99\)90062-1](https://doi.org/10.1016/S0266-6138(99)90062-1)

Morejón Casares, S. M. (2019). *Propuesta de buenas prácticas de despido por causas económicas, técnicas, organizativas y de productividad para las organizaciones del sector privado* [Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano de la Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6892/1/T2966-MDTH-Morejon-Propuesta.pdf>

Petronio, S. (2010). Communication Privacy Management Theory: What Do We Know About Family Privacy Regulation? *Journal of Family Theory & Review*, 2(3), 175–196. <https://doi.org/10.1111/j.1756-2589.2010.00052.x>

Quiloango Farinango, Y. V. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. [Universidad Central del Ecuador]. <https://core.ac.uk/download/pdf/71903256.pdf>



- Richardson, C., Sinha, L., & Yaapar, Md. S. (2014). Work ethics from the Islamic and Hindu traditions: in quest of common ground. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(1), 65–90.
<https://doi.org/10.1080/14766086.2013.801025>
- Trejo Sánchez, K. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. *El Cotidiano*, 170, 79–87.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32520935009>
- Reforma del Estatuto de Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, (2023).
<https://www.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2023/06/Estatuto-reforma-2023.pdf>
- Viner, D. (2016). *Occupational Risk Control* (1ra edición). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315598703>