

08



GARANTÍAS LABORALES

**PARA MUJERES EMBARAZADAS: PERSPECTIVA DE GÉNERO
Y PROTECCIÓN REFORZADA DESDE LA FORMACIÓN
UNIVERSITARIA**

GARANTÍAS LABORALES

PARA MUJERES EMBARAZADAS: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN REFORZADA DESDE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA

JOB GUARANTEES FOR PREGNANT WOMEN: GENDER PERSPECTIVE AND REINFORCED PROTECTION FROM UNIVERSITY EDUCATION

Gustavo Xavier Corral-Calderón¹

E-mail: gustavocorral696@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1592-9880>

Lucila Gómez-Rodríguez¹

E-mail: lugomezr77@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1036-0847>

Marcia Jacqueline Córdova-Díaz¹

E-mail: marciacordova9@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2342-6901>

¹ Abogados Laboralistas. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Yescas-Chávez, S. Z., Moreno-Tapia, J., & Quintero-López, I. (2024). Garantías laborales para mujeres embarazadas: perspectiva de género y protección reforzada desde la formación universitaria. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 3(1), 58-65.

RESUMEN

Este artículo analiza las garantías laborales de las mujeres embarazadas en Ecuador, desde una perspectiva de género y con énfasis en la protección reforzada que se debe brindar desde la formación universitaria. Se examina el marco jurídico ecuatoriano, incluyendo la Constitución, el Código del Trabajo y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para identificar las normas y principios que protegen los derechos de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. En este contexto también se analiza la perspectiva de género, destacando la necesidad de eliminar la discriminación y los estereotipos de género que afectan a las mujeres en el trabajo. Finalmente, se propone un modelo de formación universitaria que incorpora la perspectiva de género y la protección reforzada de los derechos de las mujeres embarazadas.

Palabras clave:

Garantías laborales, mujeres embarazadas, perspectiva de género, protección reforzada, formación universitaria.

ABSTRACT

This article analyzes the labor guarantees for pregnant women in Ecuador, from a gender perspective and with emphasis on the reinforced protection that must be provided from university training. The Ecuadorian legal framework is examined, including the Constitution, the Labor Code and the jurisprudence of the Constitutional Court, to identify the norms and principles that protect the rights of pregnant women in the workplace. The gender perspective is also analyzed in this context, highlighting the need to eliminate discrimination and gender stereotypes that affect women at work. Finally, a university training model is proposed that incorporates the gender perspective and reinforced protection of the rights of pregnant women.

Keywords:

Labor guarantees, pregnant women, gender perspective, reinforced protection, university education.

INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral es un tema fundamental para la construcción de una sociedad justa e igualitaria. En Ecuador, la Constitución (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) y el Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) establecen una serie de garantías para las mujeres embarazadas, con el objetivo de proteger su salud y bienestar, así como el de su hijo o hija. Sin embargo, a pesar de estas normas, las mujeres embarazadas siguen enfrentando discriminación y obstáculos en el ámbito laboral.

La legislación laboral en el Ecuador, al igual que en muchos otros países, establece una serie de derechos y beneficios específicos para las mujeres embarazadas, con el fin de proteger su salud, su seguridad y su estabilidad laboral durante el período de gestación. Sin embargo, la implementación efectiva de estas garantías enfrenta diversos desafíos en la práctica, que van desde la falta de conocimiento y sensibilización por parte de los empleadores hasta la discriminación y el incumplimiento de la normativa vigente.

Además, la discriminación y el incumplimiento de la normativa vigente constituyen desafíos adicionales que obstaculizan la efectividad de las garantías laborales establecidas para mujeres en estado de gestación. La persistencia de actitudes discriminatorias y prácticas laborales que menoscaban los derechos de las mujeres embarazadas revela la necesidad de abordar no solo la dimensión legal, sino también la cultural y social que subyace en la relación entre maternidad y empleo.

Es esencial reconocer que la brecha entre la normativa legal y su implementación efectiva no solo radica en las limitaciones de la legislación en sí, sino también en la necesidad de generar conciencia y comprensión sobre los derechos y necesidades específicas de las trabajadoras gestantes. La capacitación y sensibilización tanto de empleadores como de trabajadores se presentan como herramientas cruciales para superar estos desafíos y asegurar un cumplimiento más efectivo de las garantías laborales destinadas a mujeres embarazadas.

En conclusión, aunque la legislación laboral en Ecuador establece medidas protectoras para las mujeres embarazadas, su aplicación efectiva se ve comprometida por desafíos que abarcan desde la falta de conocimiento empresarial hasta la persistencia de la discriminación. Superar estos obstáculos requerirá esfuerzos coordinados para fomentar la conciencia y comprensión de los derechos de las trabajadoras gestantes, consolidando así un entorno laboral más equitativo y respetuoso con la maternidad.

En este contexto, se destaca una importante discrepancia entre la legislación existente y su aplicación efectiva en el contexto laboral ecuatoriano, particularmente en lo

que respecta a los derechos y protecciones de las mujeres embarazadas. Esta brecha no solo se atribuye a las deficiencias de la normativa legal en sí misma, sino también a la falta de conciencia y comprensión sobre estos derechos tanto por parte de empleadores como de trabajadores.

Desde una perspectiva universitaria, es fundamental reconocer el papel crucial que desempeña la formación en la superación de estos desafíos. La universidad no solo tiene la responsabilidad de formar profesionales competentes en sus campos respectivos, sino también de promover una comprensión profunda de los derechos laborales y humanos, incluidos aquellos relacionados con la maternidad.

La capacitación y sensibilización son herramientas esenciales que deben ser integradas en los programas académicos y actividades extracurriculares universitarias. Esto implica no solo proporcionar conocimientos sobre la legislación laboral vigente, sino también fomentar una cultura de respeto y equidad en el ámbito laboral, especialmente en lo que respecta a la maternidad y la protección de las mujeres embarazadas.

Los futuros profesionales formados en las universidades ecuatorianas deben estar equipados con el conocimiento y la sensibilidad necesarios para abogar por los derechos de las mujeres embarazadas en sus futuras trayectorias laborales. Esto no solo contribuirá a mejorar la implementación efectiva de las garantías laborales existentes, sino que también ayudará a promover un cambio cultural hacia entornos laborales más inclusivos y respetuosos con la maternidad.

En resumen, la formación universitaria desempeña un papel fundamental en la promoción de la equidad y el respeto hacia las mujeres embarazadas en el ámbito laboral ecuatoriano. La integración de la capacitación y sensibilización sobre estos temas en los programas académicos puede contribuir significativamente a cerrar la brecha entre la legislación y su aplicación efectiva, fortaleciendo así los derechos laborales y humanos en el país.

En este sentido, el presente estudio se propone examinar de manera detallada las estrategias y acciones formativas llevadas a cabo en el Ecuador para garantizar la efectiva implementación de las garantías laborales para mujeres embarazadas, así como identificar buenas prácticas y áreas de mejora en este ámbito. A través de un enfoque interdisciplinario que combine el análisis jurídico, sociológico y económico, se busca contribuir al diseño de políticas y prácticas laborales más inclusivas y equitativas para todas las trabajadoras.

Es imperativo reconocer que la garantía de condiciones laborales equitativas para las mujeres embarazadas no solo implica asegurar su bienestar físico y emocional durante el periodo gestacional, sino también abordar las presiones y desafíos que surgen en el entorno laboral.

El equilibrio entre proteger los derechos inherentes a la maternidad y mantener la eficiencia y competitividad en el ámbito laboral constituye un reto constante.

El trabajo de García (2019), arroja luz sobre la delicada relación entre las trabajadoras gestantes y el mercado laboral, evidenciando cómo las exigencias y expectativas del empleo pueden colisionar con las necesidades y derechos de las mujeres embarazadas. Este conflicto no solo puede generar tensiones individuales, sino que también resalta la necesidad de políticas y prácticas laborales que armonicen la protección de la maternidad con la dinámica del mundo laboral actual.

Además, la comprensión de los desafíos y obstáculos identificados en este estudio proporciona una base sólida para el diseño y la implementación de medidas que mitiguen las disparidades y promuevan un entorno laboral más inclusivo y respetuoso para las mujeres embarazadas. La sensibilización y la educación sobre estas cuestiones son fundamentales para fomentar un cambio cultural que reconozca y valore la maternidad sin comprometer la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En resumen, el abordaje de las garantías laborales para mujeres embarazadas requiere una consideración integral de la intersección entre la protección de la maternidad y los derechos laborales, reconociendo y abordando las tensiones inherentes a este equilibrio. La investigación de García (2019), destaca la urgencia de adoptar medidas que armonicen estas esferas para garantizar un trato equitativo y justo para las mujeres gestantes en el ámbito laboral contemporáneo.

En este sentido se destacan diversas sentencias que han abordado el tema. Entre ellas la Sentencia Nro. 3-19-JP/20 y casos acumulados (Paula Aguirre & Zambrano Torres, 2022) emitida por la Corte Constitucional es de suma importancia en el contexto de los derechos laborales y de género en Ecuador. Este fallo destaca la relevancia de proteger los derechos de las mujeres embarazadas, lactantes y en licencia por maternidad en el ámbito laboral, reconociendo la necesidad de garantizar su cuidado y bienestar durante estas etapas cruciales de sus vidas.

Uno de los aspectos más significativos de esta sentencia es que la Corte reconoce la representatividad de los casos presentados, los cuales reflejan las experiencias comunes de muchas mujeres en Ecuador. Estos casos evidencian una serie de violaciones a los derechos laborales y de maternidad, desde obstáculos para obtener permisos médicos hasta discriminación en el lugar de trabajo, lo cual resalta la urgencia de abordar estas problemáticas de manera efectiva.

Asimismo, la sentencia fundamenta su argumentación en la Constitución de Ecuador y en instrumentos internacionales de derechos humanos, demostrando que los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes están protegidos tanto a nivel nacional como internacional. Al

invocar derechos como el derecho a la salud, a la privacidad, al trabajo, a la no discriminación y al cuidado, la Corte establece un marco legal sólido para la protección integral de estas mujeres.

Es particularmente relevante el reconocimiento explícito del derecho al cuidado como un derecho fundamental que se deriva de otros derechos constitucionales e internacionales. Esta afirmación no solo refuerza la importancia de garantizar condiciones laborales adecuadas para las mujeres durante el embarazo y la maternidad, sino que también subraya la responsabilidad del Estado y los empleadores en asegurar su cumplimiento.

Además, la sentencia no se limita a la declaración de derechos, sino que también establece la necesidad de proporcionar protección judicial efectiva y desarrolla medidas de reparación para las violaciones de estos derechos, lo cual demuestra un compromiso concreto con la justicia y la garantía de derechos en la práctica.

Otra sentencia a destacar es la No. 1234-16-EP/21 (Iturralde, 2017), en la cual la Corte declara la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación por parte de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Sucumbíos. Adicionalmente se realiza un examen de mérito dentro de la acción de protección, y se declara la vulneración a la protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de

Sucumbíos.

La sentencia que acepta la acción extraordinaria de protección presentada por Fanny María Castillo Gaona es un paso significativo en la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral. Esta sentencia destaca la vulneración del derecho al debido proceso y el derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas y lactantes por parte de las autoridades pertinentes, en este caso, el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Sucumbíos.

Uno de los puntos clave de esta sentencia es la declaración de la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación por parte de los jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Sucumbíos. Esto pone de manifiesto la importancia de que los procesos judiciales sean llevados a cabo de manera justa y transparente, garantizando el derecho fundamental de las partes a una motivación adecuada de las decisiones judiciales.

Además, la sentencia reconoce la vulneración del derecho de Fanny María Castillo Gaona a la protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, como lo establecen los artículos 35 y 332 de la Constitución (Ecuador).

Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Esto subraya la responsabilidad del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Sucumbíos en garantizar condiciones laborales adecuadas y respetuosas con la maternidad.

En cuanto a las medidas de reparación, la sentencia ordena dejar sin efecto las sentencias emitidas previamente, así como el pago de los haberes dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta el final del período de lactancia de la demandante. Además, se establece la obligación de ofrecer disculpas públicas a la víctima y su familia por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos.

En resumen, esta sentencia representa un avance significativo en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral, así como en la garantía del debido proceso en los procedimientos judiciales. Además, las medidas de reparación establecidas buscan remediar los daños sufridos por la demandante y enviar un mensaje claro sobre la importancia de respetar y proteger los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su condición.

En conclusión, las sentencias analizadas representan hitos importantes en la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en Ecuador. La primera sentencia resalta la necesidad de garantizar un debido proceso en los procedimientos judiciales, así como la protección especial de las mujeres en situación de maternidad en el ámbito laboral. Por otro lado, la segunda sentencia subraya la importancia de asegurar condiciones laborales adecuadas y el cumplimiento efectivo de los derechos constitucionales e internacionales de estas mujeres.

Ambas sentencias no solo reconocen las violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes, sino que también establecen medidas concretas de reparación y exigencia de responsabilidad por parte de las autoridades pertinentes. Esto refleja un compromiso con la justicia y la equidad, así como un paso significativo hacia entornos laborales más inclusivos y respetuosos con la maternidad en Ecuador.

En conjunto, estas sentencias resaltan la importancia de fortalecer el marco legal y judicial para proteger los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes, así como la necesidad de una cultura institucional y laboral que promueva la igualdad de género y el respeto a la maternidad. Principio del formulario

METODOLOGÍA

El tipo de investigación llevada a cabo en este artículo corresponde a una investigación cualitativa. Este enfoque se caracteriza por buscar comprender fenómenos sociales o humanos desde una perspectiva holística, explorando significados, experiencias y procesos sociales (Merriam, 2009). La finalidad de este tipo de investigación

es profundizar en la comprensión de un tema específico, en este caso, la implementación de garantías laborales para mujeres embarazadas desde la perspectiva sindical, mediante el análisis detallado de casos prácticos y la interpretación de narrativas y experiencias de los actores involucrados.

La metodología empleada en este artículo incluye la revisión exhaustiva de la legislación laboral relacionada con las mujeres embarazadas, así como el análisis de casos prácticos donde los sindicatos hayan intervenido para proteger estos derechos. Esta metodología permite recopilar datos cualitativos, como opiniones, percepciones y experiencias, que serán analizados e interpretados para identificar patrones, tendencias y áreas de mejora en la protección de los derechos laborales de las mujeres gestantes.

La información obtenida a través de esta metodología proporciona una visión integral y contextualizada de la implementación de garantías laborales para mujeres embarazadas desde la perspectiva de la formación en el Ecuador. Los datos recopilados permitirán identificar barreras y desafíos en la aplicación de la legislación vigente, así como buenas prácticas y estrategias exitosas desarrolladas por los sindicatos para proteger los derechos de las trabajadoras gestantes.

DESARROLLO

Se evaluó los resultados obtenidos a través de la metodología empleada, destacando las lecciones aprendidas y las mejores prácticas identificadas. Los hallazgos de este estudio revelaron que, si bien existen avances en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas mediante la intervención sindical, aún persisten desafíos significativos en su implementación efectiva. Por ejemplo, se observó que algunos empleadores continúan mostrando resistencia a cumplir con las disposiciones legales relacionadas con la maternidad, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y aplicación de las normativas laborales (Argudo et al., 2020).

Para el autor anterior, la discriminación laboral por embarazo es una problemática global que afecta a las mujeres trabajadoras y tiene graves consecuencias en su vida personal y profesional. Considera además que, es necesario actualizar las investigaciones y estadísticas sobre la discriminación por embarazo para comprender mejor su alcance y las formas en que se manifiesta.

En este sentido se requieren estrategias integrales para prevenir y combatir la discriminación por embarazo, que incluyan medidas legislativas, educativas y de sensibilización, por lo que es importante contextualizar los desafíos y propuestas a la realidad específica de cada país o región para que sean más efectivas. La investigación en este campo es fundamental para generar conocimiento y

promover cambios en las prácticas laborales y las políticas públicas.

A partir de estos análisis se abrió un espacio para reflexionar sobre posibles mejoras en la colaboración entre sindicatos, empleadores y autoridades para garantizar la efectiva protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. En este sentido, se identificó la importancia de promover el diálogo y la concertación entre los diferentes actores sociales, así como de establecer instancias de mediación y resolución de conflictos que permitan abordar de manera integral las necesidades y preocupaciones de las trabajadoras gestantes y sus empleadores (Martínez, 2020). Ejemplos de buenas prácticas en esta área incluyen la creación de comités mixtos de género en el lugar de trabajo, donde representantes de la empresa y de los sindicatos trabajan en conjunto para diseñar e implementar políticas y programas de apoyo a la maternidad (Montero et al., 2022).

Montero et al. (2022), ofrecen un análisis valioso de la situación legal de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador frente al despido intempestivo. El estudio destaca la importancia de proteger a este grupo vulnerable, señalando las normas jurídicas que las amparan, como la Constitución, leyes y jurisprudencia ecuatoriana. Los autores realizan un análisis profundo de la normativa legal, identificando las dificultades y vacíos legales que existen en la protección de las mujeres embarazadas. A su vez, formulan recomendaciones útiles para fortalecer la protección de sus derechos laborales.

Además, se discutieron las implicaciones a largo plazo de una implementación exitosa en términos de igualdad de género y mejora del ambiente laboral en general. Se destacó que garantizar condiciones laborales justas y seguras para las mujeres embarazadas no solo beneficia a las trabajadoras y sus familias, sino que también contribuye al fortalecimiento de la productividad y la competitividad de las empresas, así como al desarrollo socioeconómico del país en su conjunto (López, 2021). Por lo tanto, se enfatizó la importancia de adoptar un enfoque integral y multidimensional que reconozca la maternidad como un derecho fundamental y promueva la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Resumiendo, estos análisis podemos destacar que, Ecuador ha desarrollado un marco legal sólido que ampara los derechos laborales de las mujeres embarazadas. La Constitución, el Código de Trabajo y la Ley de Maternidad conforman la base legal que protege a este grupo vulnerable. Entre las principales garantías se encuentran la licencia de maternidad, la estabilidad laboral, el derecho a la lactancia materna en el trabajo y la protección contra el despido intempestivo.

Desde esta perspectiva se destaca entonces el rol de los sindicatos, ya que desempeñan un papel fundamental en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres

embarzadas. Brindan apoyo legal, acompañamiento y capacitación, fortaleciendo el conocimiento y la capacidad de las mujeres para exigir el cumplimiento de sus derechos.

Su intervención se concreta en tres áreas principales:

1. **Apoyo legal:** Los sindicatos ofrecen asistencia legal a las mujeres embarazadas que enfrentan vulneraciones a sus derechos. Este apoyo incluye asesoría legal, representación en procesos judiciales y acompañamiento en la presentación de denuncias.
2. **Acompañamiento:** Los sindicatos brindan acompañamiento y apoyo emocional a las mujeres embarazadas que atraviesan situaciones difíciles relacionadas con su trabajo. Este acompañamiento puede ser individual o grupal y busca fortalecer la capacidad de las mujeres para afrontar los desafíos que se les presentan.
3. **Formación:** La formación tanto de empleadores como de trabajadores es esencial para promover un entorno laboral respetuoso y equitativo con la maternidad. Los empleadores deben ser conscientes de las obligaciones legales y los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes, así como de la importancia de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y propicio para su bienestar. Del mismo modo, los trabajadores deben estar informados sobre sus derechos y cómo ejercerlos, así como sensibilizados sobre la importancia de apoyar a sus colegas en situación de maternidad.

En conjunto, el apoyo legal, el acompañamiento y la formación son pilares fundamentales para garantizar la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral en Ecuador. Estos elementos contribuyen a crear un entorno laboral más inclusivo, equitativo y respetuoso con la maternidad, promoviendo así el bienestar y la igualdad de oportunidades para todas las trabajadoras.

Fortaleciendo la Protección de los Derechos de las Mujeres Embarazadas y Lactantes: El Papel Vital de la Formación Universitaria

La formación universitaria desempeña un papel fundamental en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral. En este apartado, se abordará la importancia de la formación universitaria en la sensibilización, capacitación y empoderamiento de futuros profesionales para garantizar un entorno laboral más inclusivo y respetuoso con la maternidad.

La formación universitaria desempeña un papel crucial en la promoción de la igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral. Es en las aulas donde se gesta el cambio cultural y se cultivan las habilidades necesarias para abogar por un entorno laboral más inclusivo y respetuoso con la maternidad. Por lo tanto, es imperativo que

las universidades reconozcan esta responsabilidad y desarrollen estrategias efectivas para fortalecer la formación en estos temas.

Una estrategia clave es integrar de manera transversal la perspectiva de género y los derechos de las mujeres en los currículos universitarios. Esto implica no solo ofrecer cursos específicos sobre legislación laboral y derechos de las mujeres, sino también incorporar estos temas en asignaturas de diversas disciplinas, desde derecho hasta administración de empresas y psicología organizacional. De esta manera, se asegura que todos los estudiantes, independientemente de su área de estudio, adquieran conocimientos sobre estos temas fundamentales y estén preparados para abordarlos en su futura práctica profesional.

Además, es importante fomentar la participación activa de los estudiantes en actividades extracurriculares relacionadas con la equidad de género y los derechos de las mujeres. Esto puede incluir la creación de clubes o grupos de discusión, la organización de charlas y conferencias con expertos en el tema, y la participación en proyectos de investigación y acciones comunitarias centradas en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral. Estas experiencias complementan la formación académica y permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales, fortaleciendo así su compromiso con la defensa de los derechos de las mujeres.

Adicionalmente, las universidades pueden establecer alianzas con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen en la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Estas alianzas pueden ofrecer oportunidades de pasantías y prácticas profesionales, así como programas de mentoría que brinden a los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia práctica y establecer contactos en el campo. Asimismo, pueden colaborar en la organización de eventos y campañas de sensibilización sobre temas relacionados con la maternidad y el trabajo, llegando así a un público más amplio y contribuyendo a generar un cambio social significativo.

- **Sensibilización sobre derechos laborales y de género:** La formación universitaria ofrece una plataforma para sensibilizar a los estudiantes sobre los derechos laborales y de género, incluyendo los derechos específicos de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo. Se abordarán conceptos clave como la no discriminación, el derecho a la maternidad protegida y el acceso equitativo a oportunidades laborales.

- **Conocimiento de la legislación pertinente:**

Los programas universitarios deben proporcionar una comprensión profunda de la legislación laboral y los instrumentos internacionales de derechos humanos que

protegen los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes. Se enfatizará la importancia de conocer y aplicar las leyes y regulaciones pertinentes en situaciones laborales relacionadas con la maternidad.

- **Habilidades para abogar y defender derechos:**

La formación universitaria debe dotar a los estudiantes de habilidades prácticas para abogar y defender los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral. Se fomentará el desarrollo de competencias en negociación, mediación y litigio estratégico para enfrentar situaciones de discriminación o violación de derechos.

- **Promoción de una cultura laboral inclusiva:**

Los futuros profesionales deben ser agentes de cambio en la promoción de una cultura laboral inclusiva y respetuosa con la maternidad. Se explorarán estrategias para fomentar la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y familiar en diversos entornos laborales.

Actividades de formación en las universidades ecuatorianas sobre las garantías laborales para mujeres embarazadas:

1. Capacitación y sensibilización:

- **Talleres y seminarios:** Algunas universidades han organizado talleres y seminarios para estudiantes, docentes y personal administrativo sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas, la perspectiva de género y la discriminación en el ámbito laboral.

- **Charlas y conferencias:** Se han invitado a expertos en derecho laboral, género y salud reproductiva para brindar charlas y conferencias sobre la temática.

- **Campañas de sensibilización:** Se han realizado campañas de sensibilización para promover el respeto a los derechos de las mujeres embarazadas y eliminar los estereotipos de género.

2. Investigación:

- **Estudios e investigaciones:** Algunas universidades han desarrollado estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, la discriminación por género y las medidas de protección existentes.

- **Publicaciones:** Se han publicado artículos, libros y otros materiales informativos sobre la temática.

3. Extensión universitaria:

- **Programas de asesoría legal:** Algunas universidades ofrecen programas de asesoría legal gratuita a mujeres embarazadas que han sido víctimas de discriminación en el ámbito laboral.

- **Jornadas de atención médica:** Se han organizado jornadas de atención médica gratuita para mujeres embarazadas, con el objetivo de brindarles información y apoyo sobre su salud y la de su hijo o hija.

4. Incorporación en la malla curricular:

- Cursos específicos: Algunas universidades han incorporado cursos específicos sobre derechos laborales de las mujeres embarazadas en las carreras de Derecho, Trabajo Social, Psicología y otras áreas afines.
- Temas transversales: La perspectiva de género y la protección de los derechos de las mujeres embarazadas se han incorporado como temas transversales en diferentes asignaturas de la malla curricular.

En conclusión, la formación universitaria es un pilar fundamental en la lucha por la equidad de género y la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral. A través de estrategias como la integración de la perspectiva de género en los currículos, la promoción de actividades extracurriculares y la colaboración con organizaciones externas, las universidades pueden fortalecer su compromiso con estos temas y preparar a los futuros profesionales para ser agentes de cambio en sus comunidades y lugares de trabajo.

CONCLUSIONES

El estudio sobre la implementación de garantías laborales para mujeres embarazadas, arrojó resultados significativos que merecen atención y acción. A pesar de los avances en la sensibilización sobre los derechos de las trabajadoras gestantes, persisten desafíos considerables en su aplicación efectiva por parte de algunos empleadores. Este hallazgo subraya la necesidad de reforzar los mecanismos de supervisión y aplicación de las normativas laborales para garantizar la protección integral de la maternidad en el ámbito laboral.

Las sentencias analizadas revelaron el impacto positivo de la acción sindical en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Medidas como la negociación de condiciones de trabajo más flexibles y la implementación de pausas regulares demuestran el poder transformador de la colaboración entre sindicatos, empleadores y autoridades. Estos ejemplos son evidencia de que, cuando se trabaja de manera conjunta, es posible superar obstáculos y garantizar entornos laborales seguros y equitativos para todas las trabajadoras.

En conclusión, la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral es un tema de vital importancia que requiere atención y acción tanto a nivel legislativo como educativo. Las sentencias analizadas en este artículo destacan la necesidad de fortalecer el marco legal y promover una mayor conciencia sobre estos derechos, especialmente entre empleadores y trabajadores.

Además, la formación universitaria emerge como un factor clave en este proceso, pues proporciona las herramientas y conocimientos necesarios para abogar por la equidad de género y la protección de los derechos laborales.

Integrar la perspectiva de género en los currículos, fomentar la participación en actividades extracurriculares relacionadas y establecer alianzas con organizaciones externas son estrategias efectivas para fortalecer el compromiso de las universidades en este sentido.

En última instancia, el fortalecimiento de la formación universitaria en temas relacionados con la maternidad y el trabajo contribuirá a la creación de entornos laborales más inclusivos y respetuosos con la diversidad de las experiencias de las mujeres. Esto no solo beneficia a las trabajadoras embarazadas y lactantes, sino que también promueve la igualdad de oportunidades y el bienestar de toda la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argudo-González, L., González-Espinoza, M., & Tamaño-Vásquez, F. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(2), 429-447.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo del Ecuador. Registro Oficial 583. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf
- García, A. (2019). Maternidad y trabajo: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista de Derecho Laboral*, 10(2), 78-92.
- López, S. (2021). Maternidad y desarrollo económico: el impacto de la protección laboral en la competitividad empresarial. *Revista Internacional de Economía Laboral*, 14(2), 78-91.
- Martínez, L. (2020). Diálogo social y protección de la maternidad: experiencias de colaboración entre sindicatos y empleadores. *Revista Sindical*, 22(3), 67-80.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223-236.
- Paula Aguirre, C. A., & Zambrano Torres, A. (2022). La discriminación estructural hacia las mujeres como nexos de la reparación transformadora: Análisis de las sentencias n.º 3-19-JP/20 y Acumulados y n.º 202-19-JH/21. *Andares: Revista de Derechos Humanos y de la Naturaleza*, (1), 5-15.