



# Método neutrosófico para evaluar la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado.

## Neutrosophic method to assess the violation of labor rights of pregnant women in the private sector.

Josué Ramón Limaico Mina<sup>1</sup>, Claudio Antonio Terán Vaca<sup>2</sup>, Juan Evangelista Núñez Sanabria<sup>3</sup>, and Melanie Karina Limaico Carcelén<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ibarra, Ecuador. [ui.josuelimaico@uniandes.edu.ec](mailto:ui.josuelimaico@uniandes.edu.ec)

<sup>2</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ibarra, Ecuador. [ui.claudioteran@uniandes.edu.ec](mailto:ui.claudioteran@uniandes.edu.ec)

<sup>3</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ibarra, Ecuador. [ui.juannunez@unaindes.edu.ec](mailto:ui.juannunez@unaindes.edu.ec)

<sup>4</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ibarra, Ecuador. [di.melanieklc21@uniandes.edu.ec](mailto:di.melanieklc21@uniandes.edu.ec)

**Resumen.** Este trabajo examina la insuficiencia del poder coercitivo del Código del Trabajo en Ecuador para proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado. Se definió como objetivo implementar un método neutrosófico para evaluar la violación de estos derechos. A pesar de las normativas internacionales y nacionales que promueven la igualdad y la no discriminación, las sanciones establecidas en el Código del Trabajo, como multas de hasta doscientos dólares, resultan completamente insuficientes frente a los abusos constantes que sufren estas mujeres. La falta de medidas efectivas y disuasorias permite que se perpetúen violaciones de derechos laborales, lo que pone en riesgo la salud y el bienestar de las trabajadoras embarazadas. Para abordar esta problemática, es esencial fortalecer las sanciones y mejorar la protección legal de los derechos laborales, implementando un análisis exhaustivo que permita identificar las principales áreas de vulneración. La evaluación mediante el método neutrosófico proporcionará una herramienta más robusta y efectiva para medir el impacto de estas violaciones y orientará la formulación de políticas que garanticen una verdadera igualdad en el ámbito laboral. Este enfoque integral es fundamental para asegurar que se respeten los derechos de las mujeres embarazadas y se promueva un ambiente laboral justo y seguro en el sector privado.

**Palabras Claves:** método neutrosófico multicriterio, reformas legales, mujeres embarazadas, derechos laborales, sector privado.

**Abstract.** This paper examines the inadequacy of the Ecuadorian Labor Code's coercive power to protect the labor rights of pregnant women in the private sector. The objective was to implement a neutrosophic method to assess violations of these rights. Despite international and national regulations promoting equality and non-discrimination, the sanctions established in the Labor Code, such as fines of up to two hundred dollars, are completely inadequate in the face of the constant abuses suffered by these women. The lack of effective and dissuasive measures allows labor rights violations to continue, putting the health and well-being of pregnant workers at risk. To address this problem, it is essential to strengthen sanctions and improve the legal protection of labor rights by implementing a comprehensive analysis that identifies the main areas of violations. Assessment using the neutrosophic method will provide a more robust and effective tool for measuring the impact of these violations and will guide the development of policies that guarantee true equality in the workplace. This comprehensive approach is essential to ensuring that the rights of pregnant women are respected and a fair and safe work environment is promoted in the private sector.

**Keywords:** multi-criteria neutrosophic method, legal reforms, pregnant women, labor rights, private sector.

### 1 Introducción

La protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas es un asunto de gran relevancia en el ámbito jurídico y social. A pesar de contar con normativas internacionales y nacionales diseñadas para salvaguardar estos derechos, en la práctica, muchas mujeres siguen enfrentando vulneraciones, particularmente en el sector



privado. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 establece la igualdad de derechos para todos los seres humanos, y principios similares se encuentran en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en los tratados de la Organización Internacional del Trabajo [1].

La implementación de leyes específicas que abordan las necesidades y desafíos de las trabajadoras embarazadas es crucial para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. Una de las principales iniciativas en este campo es la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas, que establece la obligación para los empleadores de proporcionar adaptaciones razonables a los empleados afectados por el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas. Este enfoque permite que las trabajadoras continúen desempeñando sus funciones sin comprometer su salud o bienestar, al tiempo que se respeta la capacidad de los empleadores para gestionar sus operaciones [2].

Sin embargo, el éxito de una ley de este tipo depende en gran medida de la efectividad de su aplicación y supervisión. Es esencial que los empleadores no sólo conozcan sus responsabilidades, sino que también tengan acceso a información clara y recursos sobre cómo implementar estas adaptaciones. La capacitación de los gerentes y personal de recursos humanos en la materia puede facilitar un ambiente de trabajo que respete los derechos de las trabajadoras embarazadas y fomente su inclusión activa en la fuerza laboral.

La importancia de la información y la sensibilización se hace evidente cuando se consideran las estadísticas que muestran el desconocimiento general de los derechos laborales entre las trabajadoras. Esto subraya la necesidad de campañas informativas por parte de las instituciones pertinentes, que no solo deben promover los derechos de las trabajadoras embarazadas, sino también educar a todos los empleados sobre la diversidad de experiencias laborales y la importancia de la equidad en el entorno laboral [3,20].

La Constitución de la República del Ecuador, protege específicamente los derechos reproductivos y de maternidad en sus artículos pertinentes. No obstante, las sanciones que contempla el Código del Trabajo ecuatoriano, como multas de hasta doscientos dólares, han demostrado ser insuficientes para disuadir la violación de estos derechos. La desprotección laboral que enfrentan las mujeres embarazadas se puede atribuir a diversas causas, tales como la falta de mecanismos de supervisión efectivos y una cultura de derechos débil tanto en empleadores como en trabajadoras. Esto se traduce en prácticas laborales discriminatorias, como despidos injustificados y la evasión de responsabilidades patronales durante el embarazo y la lactancia [4].



Figura 1. Derechos laborales de las mujeres embarazadas en Ecuador.

La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada en el ámbito de la empresa privada en Ecuador es una problemática de gran relevancia y actualidad. A pesar de los avances normativos a nivel nacional e internacional, muchas mujeres trabajadoras en estado de gestación y en período de lactancia enfrentan una persistente desprotección que afecta gravemente su bienestar y derechos. La Constitución de 2008 y el Código del Trabajo de 2005 contemplan diversas disposiciones diseñadas para salvaguardar a estas trabajadoras, sin embargo, la ineficaz aplicación de dichas normativas y la falta de mecanismos coercitivos sólidos generan una brecha significativa entre lo que se establece legalmente y la realidad vivida [5].

Este desfase se ve exacerbado por una cultura jurídica deficiente, tanto entre empleadores como entre las propias trabajadoras, lo que contribuye a perpetuar el irrespeto a los derechos laborales y la escasa denuncia de las violaciones que ocurren. La combinación de estos factores resalta la necesidad de un análisis profundo que considere las causas y efectos de esta situación, y que permita la formulación de soluciones efectivas para mejorar la observancia de los derechos laborales de esta población vulnerable.

## 2. Diseño del método neutrosófico multicriterio para evaluar la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado

### Actividad 1: Identificación de los criterios evaluativos

En esta actividad se identifica el conjunto de criterios que permiten evaluar la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado ecuatoriano. El conjunto de criterios representan un parámetro de entrada del método propuesto, se sustenta mediante un enfoque multicriterio formalizado como:

$$C = \{c_1, \dots, c_n\}, n \geq 2, \text{ indicadores que representan los criterios evaluativos.}$$

### Actividad 2: Determinación los pesos de los criterios evaluativos

En esta actividad se determinan los vectores de pesos asociados a los criterios. Representa un parámetro para el proceso de inferencia [6]. Se basa en un enfoque multiexperto de modo que:

$E = \{e_1, \dots, e_m\}$ ,  $m \geq 2$ , donde E, representa los expertos que determinan los vectores de pesos asociados a los criterios evaluativos.

### Actividad 3: Evaluación de los criterios

La actividad representa el procesamiento del método de inferencia para evaluar casos de violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado [7-9]. El procesamiento de los datos se realiza mediante la ponderación lineal neutrosófica [10, 11] que constituye un método multicriterio [12-14]. La ponderación lineal neutrosófica representa una alternativa a los métodos multicriterios clásicos. El método consiste en calcular una puntuación global  $r_i$  para cada alternativa  $A_i$  tal como expresa la ecuación 1.

$$R_i = \sum_j W_j r_{ij} \quad (1)$$

La ponderación lineal representa un método compensatorio, se aplica posterior a una normalización previa. El método es aplicado en casos donde se posee un conjunto  $m$  de alternativas y  $n$  criterios. Para cada criterio  $j$  el decisor estima cada alternativa  $i$ . Se obtiene la evaluación  $a_{ij}$  de la matriz de decisión que posee una ponderación cardinal ratio. Se asigna un peso  $W_j$  ( $j = 1, n$ ) también del tipo cardinal ratio para cada uno de los criterios  $C_j$ .

En el contexto de los métodos multicriterio, se introducen los números neutrosóficos con el objetivo de representar la neutralidad [15]. Constituye las bases de teorías matemáticas que generalizan las teorías clásicas y difusas tales como los conjuntos neutrosóficos y la lógica neutrosófica [11, 16]. Un número neutrosófico (N) se representa de la siguiente forma [17]:

Sean  $N = \{(T, I, F) : T, I, F \subseteq [0, 1]\}n$ , una evaluación neutrosófica es un mapeo de un grupo de fórmulas proporcionales a  $N$ , esto es que por cada sentencia  $p$  se tiene:

$$v(p) = (T, I, F) \quad (2)$$

Donde:

T: representa la dimensión del espacio que representa la verdad,

I: representa la falsedad,

F: representa la indeterminación.

Matemáticamente se puede definir un método de Ponderación Lineal Neutrosófico como una 3-tupla (R,W,r) tal como representa la ecuación 3.

$$R_{i(T,I,F)} = \sum_j W_{j(T,I,F)} r_{ij(T,I,F)} \quad (3)$$

Donde:

- $R_{i(T,I,F)}$ : representa la función resultante que refiere una dimensión del espacio verdad, falsedad e indeterminación  $(T, I, F)$ .
- $W_{j(T,I,F)}$ : representa el peso del criterio  $j$  asociados a los criterios que refiere una dimensión del espacio verdad, falsedad e indeterminación  $(T, I, F)$ .
- $r_{ij}$ : representa la evaluación de la alternativa  $i$  respecto al criterio  $j$  que refiere una dimensión del espacio verdad, falsedad e indeterminación  $(T, I, F)$ .

### 3. Implementación del método neutrosófico para evaluar la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado

En este epígrafe, se implementará el método neutrosófico para evaluar la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado a través de un estudio de caso. Este enfoque permite abordar la complejidad y la ambigüedad inherentes a las experiencias de estas mujeres, facilitando la captura de matices en sus percepciones y realidades laborales. A través de un análisis neutrosófico, se busca no solo identificar las violaciones a los derechos laborales, sino también comprender el contexto en el que ocurren y las diversas opiniones de las partes involucradas. Este enfoque integral es fundamental para contribuir a la mejora de las condiciones laborales y garantizar la protección adecuada de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito privado.

#### Actividad 1: Identificación los criterios evaluativos

Para la identificación de los criterios evaluativos en la implementación del método neutrosófico, se convocó a un panel de expertos compuesto por profesionales con amplia trayectoria en el ámbito de los derechos laborales, la igualdad de género y la salud ocupacional. Este panel incluyó abogados especializados en legislación laboral, sociólogos con experiencia en estudios de género, psicólogos del trabajo y representantes de organizaciones no gubernamentales dedicadas a la defensa de los derechos de las mujeres. La diversidad de perspectivas y disciplinas entre los miembros del panel permitió una discusión enriquecedora sobre los aspectos críticos que afectan a las mujeres embarazadas en el sector privado, asegurando que los criterios evaluativos fueran exhaustivos y relevantes. Además, la experiencia práctica y teórica de los expertos proporcionó un fundamento sólido para garantizar que los criterios seleccionados reflejaran tanto las realidades del entorno laboral como las necesidades específicas de las mujeres en situación de embarazo. La tabla 1 muestra los criterios resultantes.

**Tabla 1:** Criterios para evaluar la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

No	Criterio
C <sub>1</sub>	Acceso a adaptaciones razonables: Evaluar si las trabajadoras embarazadas tienen la posibilidad de recibir adaptaciones en el entorno laboral que faciliten su desempeño, como descansos adicionales o cambios en la carga de trabajo.
C <sub>2</sub>	Prohibición de despido por embarazo: Verificar si existen políticas efectivas que prohíban el despido de trabajadoras debido a su estado de embarazo y si se cumplen en la práctica.
C <sub>3</sub>	Licencia de maternidad: Evaluar la duración de la licencia de maternidad ofrecida y si es adecuada en comparación con las recomendaciones internacionales y con la práctica en otros países.
C <sub>4</sub>	Condiciones laborales seguras: Analizar si las condiciones de trabajo son seguras para las mujeres embarazadas, incluyendo la evaluación de riesgos ocupacionales que podrían afectar su salud y la del bebé.
C <sub>5</sub>	Protección contra discriminación: Evaluar si existen prácticas de contratación y promoción que discriminen a las mujeres embarazadas y, si es así, cómo se identifican y manejan estas prácticas.
C <sub>6</sub>	Acceso a Información sobre derechos: Comprobar si las trabajadoras embarazadas tienen acceso a información clara y comprensible sobre sus derechos laborales, incluida su licencia de maternidad y las adaptaciones razonables.
C <sub>7</sub>	Involucramiento del empleo: Evaluar la cultura organizacional respecto a la inclusión de trabajadoras embarazadas y si se les permite seguir participando activamente en el entorno laboral.
C <sub>8</sub>	Mecanismos de queja y denuncia: Analizar la existencia y efectividad de los mecanismos de queja y denuncia para las trabajadoras que enfrentan violaciones de sus derechos laborales.
C <sub>9</sub>	Capacitación del personal de recursos humanos: Evaluar si el personal de recursos humanos y los gerentes están capacitados para manejar adecuadamente las situaciones relacionadas con el embarazo y la maternidad.
C <sub>10</sub>	Cumplimiento de normativas laborales: Analizar si las empresas cumplen con las normativas laborales existentes que protegen a las trabajadoras embarazadas y cómo se supervisa dicho cumplimiento.
C <sub>11</sub>	Papel de los sindicatos: Evaluar la participación de los sindicatos en la defensa de derechos laborales específicos para trabajadoras embarazadas y la eficacia de su labor en este aspecto.
C <sub>12</sub>	Acceso a servicios de salud: Comprobar si las trabajadoras embarazadas tienen acceso a servicios de salud adecuados y a la atención médica necesaria durante su embarazo.
C <sub>13</sub>	Políticas de retorno al trabajo: Evaluar las políticas de reincorporación laboral para las trabajadoras que vuelven al trabajo tras su licencia de maternidad y si estas políticas son justas y equitativas.
C <sub>14</sub>	Condiciones de trabajo flexibles: Analizar si existe la posibilidad de realizar ajustes en los horarios laborales o la opción de teletrabajo para las trabajadoras embarazadas.



No	Criterio
C <sub>15</sub>	Protección de derechos durante el postparto: Evaluar si las trabajadoras reciben protección laboral adecuada durante el período de postparto y lactancia, incluidas las pausas para la lactancia.
C <sub>16</sub>	Prevención de acoso laboral: Verificar si existen políticas efectivas para prevenir el acoso laboral hacia trabajadoras embarazadas y cómo se manejan las denuncias al respecto.
C <sub>17</sub>	Equidad de género en la contratación: Analizar si las prácticas de contratación son equitativas y si se implementan medidas para evitar la discriminación de género en la contratación de mujeres embarazadas.
C <sub>18</sub>	Participación en la toma de decisiones: Evaluar si las trabajadoras embarazadas tienen voz y voto en cuestiones que afectan su entorno laboral, creando un espacio para su participación activa.

### Actividad 2: Determinación los pesos de los criterios evaluativos

La actividad emplea un enfoque multiexperto para la determinación de los vectores de pesos asociados a los criterios para evaluar la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. La actividad representa la base para el procesamiento de las inferencias. La escala de términos lingüísticos a utilizar se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Escala de términos lingüísticos.

Término lingüístico	Números SVN
Extremadamente buena (EB)	(1,0,0)
Muy muy buena (MMB)	(0.9, 0.1, 0.1)
Muy buena (MB)	(0.8,0,15,0.20)
Buena (B)	(0.70,0.25,0.30)
Medianamente buena (MDB)	(0.60,0.35,0.40)
Media (M)	(0.50,0.50,0.50)
Medianamente mala (MDM)	(0.40,0.65,0.60)
Mala (MA)	(0.30,0.75,0.70)
Muy mala (MM)	(0.20,0.85,0.80)
Muy muy mala (MMM)	(0.10,0.90,0.90)
Extremadamente mala (EM)	(0,1,1)

La tabla 3 muestra el resultado de los vectores de pesos atribuidos a los criterios evaluativos.

Tabla 3: Pesos asociados a los criterios evaluativos.

Criterios evaluativos	Pesos neutrosófico asociados
C <sub>1</sub>	(1,0,0)
C <sub>2</sub>	(0.8,0,15,0.20)
C <sub>3</sub>	(0.9, 0.1, 0.1)
C <sub>4</sub>	(1,0,0)
C <sub>5</sub>	(0.70,0.25,0.30)
C <sub>6</sub>	(0.8,0,15,0.20)
C <sub>7</sub>	(0.9, 0.1, 0.1)
C <sub>8</sub>	(0.70,0.25,0.30)
C <sub>9</sub>	(1,0,0)
C <sub>10</sub>	(0.9, 0.1, 0.1)
C <sub>11</sub>	(0.8,0,15,0.20)
C <sub>12</sub>	(0.8,0,15,0.20)
C <sub>13</sub>	(0.9, 0.1, 0.1)
C <sub>14</sub>	(0.70,0.25,0.30)
C <sub>15</sub>	(0.8,0,15,0.20)
C <sub>16</sub>	(0.70,0.25,0.30)



Criterios evaluativos	Pesos neutrosófico asociados
$C_{17}$	(0.70,0.25,0.30)
$C_{18}$	(0.8,0,15,0.20)

### Actividad 3: Evaluación de los criterios

Para obtener los resultados a partir de los métodos propuestos se hace uso de la Neutrosofía y en particular de la escala lingüística,  $S$ ,  $v_{kj} \in S$ , donde;  $S = \{s_1, \dots, s_g\}$  es el conjunto de término lingüísticos definidos para evaluar las características  $c_k$  utilizando los números Neutrosóficos de Valor Único (SVN), para el análisis de los términos lingüísticos resultantes. El análisis se realiza a partir de la escala de términos lingüísticos y los resultados se muestran en la tabla 4.

**Tabla 4.** Vectores de preferencias sobre los criterios evaluativos.

Criterios evaluativos	Valor Neutrosófico
$C_1$	(1,0,0)
$C_2$	(0.70,0.25,0.30)
$C_3$	(0.70,0.25,0.30)
$C_4$	(0.70,0.25,0.30)
$C_5$	(0.9, 0.1, 0.1)
$C_6$	(0.70,0.25,0.30)
$C_7$	(0.60,0.35,0.40)
$C_8$	(0.9, 0.1, 0.1)
$C_9$	(0.60,0.35,0.40)
$C_{10}$	(0.70,0.25,0.30)
$C_{11}$	(0.70,0.25,0.30)
$C_{12}$	(0.70,0.25,0.30)
$C_{13}$	(0.9, 0.1, 0.1)
$C_{14}$	(0.9, 0.1, 0.1)
$C_{15}$	(1,0,0)
$C_{16}$	(0.60,0.35,0.40)
$C_{17}$	(0.9, 0.1, 0.1)
$C_{18}$	(0.60,0.35,0.40)

A partir de la Ponderación Lineal Neutrosófica propuesta para el método, se realiza el cálculo para evaluar manifestaciones de violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. La tabla 5 muestra los datos y el resultado del procesamiento a partir del cálculo de la ecuación 3.

**Tabla 5:** Resultados del procesamiento.

Criterios	Valor neutrosófico de preferencia	Vector de peso neutrosófico	Inferencia
$C_1$	(1,0,0)	(1,0,0)	(1,0,0)
$C_2$	(0.70,0.25,0.30)	(0.8,0,15,0.20)	(0.75,0.25,0.30)
$C_3$	(0.70,0.25,0.30)	(0.9, 0.1, 0.1)	(0.8,0,15,0.20)
$C_4$	(0.70,0.25,0.30)	(1,0,0)	(0.85,0,15,0.20)
$C_5$	(0.9, 0.1, 0.1)	(0.70,0.25,0.30)	(0.9, 0.1, 0.1)
$C_6$	(0.70,0.25,0.30)	(0.8,0,15,0.20)	(0.75,0.25,0.30)
$C_7$	(0.60,0.35,0.40)	(0.9, 0.1, 0.1)	(0.75,0.25,0.30)
$C_8$	(0.9, 0.1, 0.1)	(0.70,0.25,0.30)	(0.8,0,15,0.20)
$C_9$	(0.60,0.35,0.40)	(1,0,0)	(0.8,0,15,0.20)
$C_{10}$	(0.70,0.25,0.30)	(0.9, 0.1, 0.1)	(0.8,0,15,0.20)
$C_{11}$	(0.70,0.25,0.30)	(0.8,0,15,0.20)	(0.75,0.25,0.30)
$C_{12}$	(0.70,0.25,0.30)	(0.8,0,15,0.20)	(0.75,0.25,0.30)



Crterios	Valor neutrosófico de preferencia	Vector de peso neutrosófico	Inferencia
$C_{13}$	(0.9, 0.1, 0.1)	(0.9, 0.1, 0.1)	(0.9, 0.1, 0.1)
$C_{14}$	(0.9, 0.1, 0.1)	(0.70,0.25,0.30)	(0.8,0,15,0.20)
$C_{15}$	(1,0,0)	(0.8,0,15,0.20)	(0.9, 0.1, 0.1)
$C_{16}$	(0.60,0.35,0.40)	(0.70,0.25,0.30)	(0.70,0.25,0.30)
$C_{17}$	(0.9, 0.1, 0.1)	(0.70,0.25,0.30)	(0.8,0,15,0.20)
$C_{18}$	(0.60,0.35,0.40)	(0.8,0,15,0.20)	(0.60,0.35,0.40)
<b>Inferencia RYGB</b>			(0.79, 0.1, 0.1)

A partir de la inferencia obtenida, se concluye que la evaluación sobre la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado es medianamente alta, con un índice de 0.79. Este resultado indica que existe un nivel significativo de incumplimiento de los derechos laborales en este grupo, lo que sugiere que muchas mujeres embarazadas enfrentan condiciones laborales que no garantizan su protección y bienestar. El índice también refleja la necesidad urgente de intervenir para mejorar la situación laboral de estas mujeres, así como la importancia de fortalecer las políticas y prácticas relacionadas con sus derechos en el entorno laboral.

#### 4. Discusión

La situación actual de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado ecuatoriano plantea serias preocupaciones debido al escaso cumplimiento de las normativas existentes. A pesar de que la legislación nacional asegura ciertos derechos durante el estado de gestación, la realidad muestra que solo un pequeño porcentaje de los profesionales del derecho considera que estos derechos se garantizan efectivamente en las empresas privadas. Este desajuste entre la ley y la práctica refleja una alarmante falta de cumplimiento por parte de los empleadores y una insuficiente supervisión de las autoridades laborales, lo que sugiere que el marco normativo actual es, esencialmente, ineficaz.

Comparando con otras legislaciones, varios países han implementado mecanismos más robustos para proteger a las trabajadoras embarazadas. Por ejemplo, en algunos países europeos, como Suecia y Noruega, las leyes laborales no solo prohíben el despido de mujeres por motivos relacionados con el embarazo, sino que también establecen sanciones severas para los empleadores que violan estas disposiciones. Este enfoque de tolerancia cero es respaldado por un sistema de inspección y control más efectivo, lo que contribuye a un ambiente laboral que respeta y protege los derechos de las mujeres embarazadas [18]. En contraste, la situación en Ecuador, donde la gran mayoría de los profesionales consultados considera que la protección es insuficiente, pone de manifiesto la necesidad de revisar y fortalecer el Código del Trabajo.

Adicionalmente, se evidencia que el desconocimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas también juega un papel crucial en la vulneración de estos derechos. La mayoría de los expertos sostiene que una gran parte de las trabajadoras no está debidamente informada sobre sus derechos, lo que las hace susceptibles a abusos. Este fenómeno se ve agravado por la falta de promoción y difusión de la normativa laboral por parte del Estado, lo que limita la capacidad de las mujeres para hacer valer sus derechos. En otras jurisdicciones, se han implementado campañas educativas y mecanismos de capacitación para empoderar a las mujeres, asegurando que comprendan sus derechos y la forma de reclamarlos. La experiencia de otros países sugiere que un enfoque proactivo en la educación y sensibilización sobre derechos laborales puede ser eficaz para prevenir violaciones y garantizar un trato equitativo en el ámbito laboral [19].

Es indiscutible que debe haber sanciones efectivas para los empleadores que despidan a trabajadoras embarazadas, ya que una clara voluntad política en este sentido es fundamental para erradicar prácticas discriminatorias. El consenso entre los profesionales consultados sobre la necesidad de sanciones en casos de despido por razones de embarazo destaca la urgencia de reformar las estrategias de aplicación normativas existentes. La adopción de medidas más severas y de un enfoque integral para implementar políticas de protección laboral podría transformar la situación actual, haciendo de Ecuador un ejemplo en la defensa de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos.

#### 5. Conclusión

Históricamente la mujer siempre ha sido relegada en todos los ámbitos del convivir social y por ende en el trabajo, solamente en las últimas décadas el derecho internacional y el derecho constitucional se orientan a garantizar la igualdad de acceso al trabajo para hombres y mujeres, así como la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo; sin embargo, en el campo de la práctica aún existen restricciones por causa de género para el acceso a los mercados laborales, sobre remuneración, sobre capacitación laboral y en general sobre condiciones de ejercicio del derecho al trabajo.



La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, garantiza el derecho de la mujer al trabajo, y establece ciertas garantías que reconocen los derechos especiales que asisten a la mujer trabajadora en estado de gestación, en el parto y durante el período de lactancia, las que corren de cuenta del Estado, del empleador y del sistema de seguridad social. Estos derechos especiales de la mujer trabajadora en estado de gestación se encuentran plenamente reconocidos en el ordenamiento constitucional Ecuatoriano, y en la legislación secundaria del trabajo.

El estudio revela que el incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado es un problema persistente y preocupante. A pesar de las leyes y regulaciones existentes, las trabajadoras embarazadas continúan enfrentando discriminación, despidos injustificados y falta de protección adecuada en el ámbito laboral. Esta situación no solo afecta negativamente la salud física y emocional de las mujeres embarazadas, sino que también perpetúa la desigualdad de género en el lugar de trabajo. Para abordar efectivamente este problema, es crucial implementar políticas más estrictas, aumentar la conciencia y fortalecer los mecanismos de aplicación para garantizar que todas las mujeres embarazadas gocen plenamente de sus derechos laborales y puedan trabajar en un entorno seguro y equitativo.

## Referencias

- [1] M. E. O. Ochoa, and G. M. Guevara, "La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador," *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2020.
- [2] J. V. S. Reyes, M. J. Barrera, M. X. R. Sanmartín, and M. N. J. Posligua, "El cuidado como acto sagrado: revalorización en tiempo de crisis," *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, vol. 7, no. 3, pp. 58-68, 2025.
- [3] M. J. Zarate, J. M. Z. Acosta, and L. F. C. Chica, "Orientación familiar y embarazo adolescente no deseado: retos, desafíos y oportunidades para su prevención," *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, vol. 6, no. 2, pp. 316-329, 2024.
- [4] H. L. M. Bonilla, E. C. R. Carrera, and Y. L. Soria, "Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo," *Sociedad & Tecnología*, vol. 5, no. S1, pp. 223-236, 2022.
- [5] V. A. Villacis-Carrera, and A. C. Pachano-Zurita, "El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana," *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, vol. 6, no. 2, pp. 265-273, 2023.
- [6] B. Bron Fonseca, and O. Mar Cornelio, "Método para el análisis lingüístico de estadísticas médica," *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, vol. 18, no. 1, pp. 110-127, 2025.
- [7] B. B. Fonseca, and O. M. Cornelio, "Método para el análisis lingüístico de estadísticas médica," *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, vol. 18, no. 1, pp. 110-127, 2025.
- [8] B. B. F. Omar Mar Cornelio, "Neutrosophic computational model for identifying trends in scientific articles using Natural Language Processing," *Neutrosophic Sets and Systems*, vol. 84, pp. 134-145, 2025.
- [9] B. E. P. Sheila, Crespo-Berti, L.A., Fabiola, H.T.L., Cornelio, O.M., Turaeva, D., "Neutrosophic decision making using Saaty's AHP method and VIKOR," *Journal of Intelligent Systems and Internet of Things*, vol. 12, no. 1, pp. 164-176, 2024.
- [10] B. B. Fonseca, K. M. Kelly, and W. S. Grass, "Sistema informático para la gestión de reportes de incidencias de mantenimiento en la Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales," *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, vol. 12, no. 6, pp. 40-54, 2019.
- [11] F. Smarandache, "Significado Neutrosófico: Partes comunes de cosas poco comunes y partes poco comunes de cosas comunes," *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, vol. 18, no. 1, pp. 1-14, 2025.
- [12] R. Bello, A. Nowe, Y. Caballero, Y. Gómez, and P. Vranx, "A model based on ant colony system and rough set theory to feature selection." pp. 275-276.
- [13] Y. Martínez, A. Nowé, J. Suárez, and R. Bello, "A reinforcement learning approach for the flexible job shop scheduling problem." pp. 253-262.
- [14] D. Molina, A. Puris, R. Bello, and F. Herrera, "Variable mesh optimization for the 2013 CEC special session niching methods for multimodal optimization." pp. 87-94.
- [15] J. E. Ricardo, M. Y. L. Vázquez, A. J. P. Palacios, and Y. E. A. Ojeda, "Inteligencia artificial y propiedad intelectual," *Universidad y Sociedad*, vol. 13, no. S3, pp. 362-368, 2021.
- [16] F. Smarandache, "Neutrosófia y Plitogenia: fundamentos y aplicaciones," *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, vol. 17, no. 8, pp. 164-168, 2024.
- [17] M. L. Vázquez, and F. Smarandache, *Neutrosófia: Nuevos avances en el tratamiento de la incertidumbre: Infinite Study*, 2018.



- [18] L. M. Rosero-Valencia, "Análisis de derecho comparado: Protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo en Colombia vs Suecia y España," 2022.
- [19] Y. Palacios Valencia, "Perspectiva de género en los fenómenos migratorios: estudio desde Europa y América Latina," *Revista CES Derecho*, vol. 7, no. 2, pp. 145-162, 2016.
- [20] von Feigenblatt, O. F. "Research Ethics in Education. In *Ethics in Social Science Research: Current Insights and Practical Strategies*", pp. 97-105. Singapore: Springer Nature Singapore, 2025. Available: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-97-9881-0\\_7](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-97-9881-0_7)

Recibido el 20 de marzo de 2025. Aceptado el 14 de mayo de 2025

