

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

[DOI 10.35381/cm.v11i3.1866](https://doi.org/10.35381/cm.v11i3.1866)

**Vulneración del principio de igualdad hombre-mujer ante el despido ineficaz por
maternidad o paternidad**

**Violation of the principle of gender equality in the case of unfair dismissal on
grounds of maternity or paternity**

Mayra Alejandra Mejía-Rosero
dt.mayraamr23@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Tulcán, Carchi
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0002-3167-8909>

Marcelo Dávila-Castillo
ut.marcelodavila@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Tulcán, Carchi
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-0102-902X>

Recibido: 25 de junio 2025
Revisado: 30 de julio 2025
Aprobado: 15 de septiembre 2025
Publicado: 01 de octubre 2025

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar la vulneración del principio de igualdad hombre-mujer ante el despido ineficaz por maternidad o paternidad. La modalidad aplicada en el estudio fue cualitativa. Se apoyó en la técnica de recolección de datos documental, manejando la recaudación y análisis de una tipología documental, mediante la cual se procedió a revisar las leyes, boletines oficiales y artículos científicos. Se aplicó además la técnica de entrevista, a expertos en materia laboral con el fin de analizar su postura frente al problema planteado, y entrevistas a servidores públicos y privados para evaluar sus opiniones frente al tema de estudio. Se concluye que, se refleja que hay una desigualdad entre madres con trabajo formal y madres que están en el subempleo o no lo tienen porque nuestra normativa vigente únicamente cubre a las madres que estén bajo relación de dependencia.

Descriptores: Derecho laboral; igualdad de oportunidades; trabajo. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The overall objective of the research was to analyze the violation of the principle of gender equality in cases of unfair dismissal due to maternity or parental leave. The study was qualitative in nature. It relied on documentary data collection techniques, involving the collection and analysis of a range of documents, including laws, official gazettes, and scientific articles. Interviews were also conducted with labor experts to analyze their position on the issue, and with public and private sector employees assessing their opinions about the study. The conclusion is that there is inequality between mothers in formal employment and mothers who are underemployed or unemployed, because current legislation only covers mothers who are in dependent employment.

Descriptors: Labor law; equal opportunities; work. (UNESCO Thesaurus)

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador se procura proteger el bienestar de los ciudadanos a través de leyes y normativas orientadas a garantizar el pleno ejercicio de los derechos y la protección social de la población más vulnerable, en este sector de la población se encuentran las mujeres en estado de gestación, madres en lactancia y sus hijos, cuyo bienestar depende de que puedan asegurar los medios requeridos para su subsistencia.

Las mujeres en estado de gestación y períodos de lactancia constituyen un grupo de la población expuesto a la discriminación y trato desigual en el ámbito laboral, en ese sentido en los últimos años se han incorporado leyes orientadas a proteger sus derechos laborales con el propósito de garantizar el bienestar y sostenibilidad de sus hogares, y la subsistencia económica necesaria para precautelar el adecuado desarrollo de los niños y niñas desde la gestación hasta el período de lactancia por ejemplo el Código del Trabajo (2012) art. 195 y núm. 1 el despido intempestivo se considerado ineficaz cuando se lo realiza a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia, en razón del principio de inamovilidad que les ampara, de esta manera se ha logrado avanzar en la protección de mujeres en situación de dependencia laboral, con empleo formal y que han accedido a oportunidades laborales que no constituyen la mayoría de este grupo poblacional, de hecho, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2022) en el Ecuador el 74.5% de las mujeres en el hogar se encuentran en el sub empleo o haciendo tareas domésticas, en estos hogares asume la responsabilidad de manutención el padre de familia

Por lo tanto, la mayoría de las mujeres vulnerables por su condición de gestación y lactancia no tienen un empleo formal, y el sustento de sus hogares necesario para el buen desarrollo del embarazo y la lactancia en la mayoría de los casos depende del padre. Sin embargo, las leyes vigentes no brindan cobertura a los padres en ninguna circunstancia aun cuando de ellos puede depender el bienestar y sustento económico de mujeres embarazadas o con hijos lactantes que no han tenido la oportunidad de acceder

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

a empleos formales. Esto genera una brecha relacionada con la igualdad de oportunidades y protección social entre familias en las cuales la mujer cuenta con empleo formal y las de aquellas mujeres que no laboran, se encuentran en el subempleo o en la informalidad.

Si bien no es posible por el momento responder a las necesidades económicas de toda la población femenina en edad reproductiva, se debe considerar que al proteger la estabilidad laboral del padre cuando de él depende el bienestar de mujeres embarazadas, en lactancia e hijos lactantes también se amplía la cobertura de protección a una mayor proporción de mujeres en edad reproductiva que al momento no recibirían beneficios al no estar en relación de dependencia.

Por otro lado, la Corte determinó en su fallo una prohibición de despido y la exigencia de permiso para ejecutarlo, extendido la protección al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia. La Corte, con la mencionada decisión, no creó un fuero laboral de paternidad y, más bien, lo que instauró fue un régimen de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. (Figueroa et al., 2019).

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) en sus arts. 44 y 45 establece que el Estado tiene el deber de asegurar el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes en un entorno familiar y social afectivo, como también garantizar la vida, el cuidado y protección desde la concepción; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

En el Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público (2018) establece sobre la terminación de los contratos de servicios ocasionales determina lo siguiente “Las mujeres embarazadas y en período de lactancia que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores [...]”

Con base al Código de la Niñez y Adolescencia (2003), art. 100 determina sobre la corresponsabilidad parental en donde establece que “El padre y la madre tienen iguales

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

responsabilidades en la dirección y mantenimiento del hogar, en el cuidado, crianza, educación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijos e hijas comunes”. En el Código de la Niñez y Adolescencia (2003) art. 11 determina sobre el principio de interés superior del niño que está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes; e impone a todas las autoridades del Estado públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento. Se plantea como objetivo general de la investigación analizar la vulneración del principio de igualdad hombre-mujer ante el despido ineficaz por maternidad o paternidad.

MÉTODO

La modalidad aplicada en el estudio es cualitativa. Según Molina (2019), el diseño cualitativo permite comprender fenómenos sociales y las personas implicadas en este, situación que se ha pretendido con el desarrollo de esta investigación. Apoyándose en la técnica de recolección de datos documental, manejando la recaudación y análisis de una tipología documental-bibliográfica (Hernández Sampieri et al., 2014), mediante la cual se procede a revisar las leyes, boletines oficiales y artículos científicos. La presente investigación se aplica además la técnica de entrevista, a expertos en materia laboral con el fin de analizar su postura frente al problema planteado, y entrevistas a servidores públicos y privados para evaluar sus opiniones frente al tema de estudio.

RESULTADOS

Se muestran a continuación las entrevistas realizadas.

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

Tabla 1.

Vulneración del principio de igualdad entre hombres y mujeres ante el despido ineficaz por maternidad y paternidad.

1. ¿Considera usted que existe una vulneración del principio de igualdad entre hombres y mujeres ante el despido ineficaz por maternidad y paternidad? ¿Por qué?	
Entrevistada/o	Respuestas
A.D Abogada N.S.E. L	Sí, porque no siempre la madre se encarga del cuidado del bebé por trabajo o enfermedad, también hay casos de muerte de la madre en el parto.
J.C.A Abogado	Existe falta de conocimiento de la normativa por parte de los empleadores
K.N.E.S Abogada Laboral S.R. Abogado Laboral	Sí, porque al existir violencia de género en los espacios laborales se tiene también vulneración de derechos a los cuales las mujeres tienen acceso por temas de maternidad.
A.O.O Abogada Laboral	Sí, porque en las mismas condiciones necesitan una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho de encontrarse en periodo de maternidad y paternidad.
C.M.A.A Abogada Laboral A, C Abogado	Sí, porque siempre se da prioridad al ámbito legal sobre maternidad
N.E.M.R Abogada Constitucional	Sí porque se violentara el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador ya que es deber del Estado adoptar medidas de acciones afirmativas que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad
H.M Abogado R.G.O.C Abogado	Sí
H.F.H.L Abogado D.C. Inspector de Trabajo J.P.O. Y A.D.R.B Abogado	Sí por que más se enfoca en la mujer ya que los hombres tienen el tiempo de que del pedido de paternidad.
	Dentro de la normativa legal vigente y específicamente en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento si existe una vulneración al principio de igualdad en cuanto a la paternidad por cuanto solamente se protege a la madre dentro de su licencia por maternidad y posterior licencia de cuidado del recién nacido que comúnmente es conocido como lactancia.
E.R Abogada Laboral D.G.O.C	Sí, el papa es susceptible de que sea despedido en el caso de que trabajen los 2 en una institución.

Elaboración: Los autores.

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

Tabla 2.

Igualdad de derechos entre el hombre y mujer trabajadora bajo la condición de paternidad o maternidad.

2. ¿Cree que existe igualdad de derechos entre el hombre y mujer trabajadora bajo la condición de paternidad o maternidad? ¿Por qué?	
Entrevistada/o	Respuestas
A.D Abogada	No. No se observan los casos individuales sino de manera generalizada.
J.C.A Abogado K.N.E.S. Abogado A.O.O Abogado Laboral D.C Inspector de Trabajo S.R. Abogado A.D.R.B Abogado	No hay una igualdad en el sentido de que al padre solo le dan de 10 a máximo 15 días por paternidad, y el hecho de cuidar a un recién nacido implica de más tiempo ayudando a la madre que recién dio a luz una nueva vida.
N.S.E.L Abogado E.R. Abogado Laboral	No existen igualdades, porque al hombre que es quien debe ser el principal alimentante es despedido en cualquier momento de la paternidad.
D.G.M.O Abogada	No existe igualdad y se vulneran los derechos especialmente por los horarios de lactancia que tiene la mujer.
C.M.A.A Abogada Laboral	No, porque siempre se da preferencia a la maternidad
N.E.M.R Abogada Constitucional	Sí al otorgarse los derechos a gozar de licencia por paternidad o maternidad.
R.G.O.C Abogado C.A Abogado H.F.H.L A.C Abogado H. M J.P.O. Y	No porque la ley manifiesta despidos por maternidad y no por paternidad.

Elaboración: Los autores.

Tabla 3.

La normativa ecuatoriana ha buscado proteger a la mujer en condición de maternidad sin considerar la condición de paternidad.

3. ¿Está de acuerdo en que la normativa ecuatoriana ha buscado proteger a la mujer en condición de maternidad sin considerar la condición de paternidad? ¿Por qué?	
Entrevistada/o	Respuestas
J.P.O.Y Inspector de trabajo A.D Abogada	Sí, porque en la ley se puede evidenciar

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

K.N.E.S Abogada Laboral A.C Abogado N.E.M.R Abogada Constitucional H.M Abogado D.C Inspector de Trabajo	No, se debería dar igualdad en el tema normativo tanto de derechos como obligaciones en casos de maternidad y paternidad en espacios laborales.
A.O.O Abogada Laboral N.S.E.L Abogado J.C.A Abogado A.D.R.B Abogado S.R Abogada Laboral	Estoy de acuerdo que existan condiciones apropiadas y beneficios para la mujer, no obstante, bajo un catálogo de derechos reconocidos en la Constitución, se debe trabajar en la normativa para considerar mejores condiciones y la garantía de ejercer la paternidad.
D.G.M.O Abogada	No estoy de acuerdo debido a que la normativa debería ser más eficaz en el sentido de protección de derechos a hombres y mujeres dentro de la condición de maternidad y paternidad.
C.M.A.A Abogada Laboral H.F.H.L Abogado	Sí, porque la paternidad siempre ha sido excluida.
R.G.O.C Abogado	Sí, porque no están cumpliendo los derechos por principio constitucional todas las personas son iguales ante la ley no importa sexo edad y condición.
C.A Abogado	Debería existir igualdad derechos hombres y mujeres.
E.R Abogada Laboral	Si. Laboralmente queda desprotegido.

Elaboración: Los autores.

Tabla 4.

La Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público, garantiza los mismos derechos y garantías en condiciones de maternidad o paternidad.

4. La sociedad ha demostrado evolución en el principio de igualdad. ¿Considera que la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público, garantiza los mismos derechos y garantías en condiciones de maternidad o paternidad? ¿Por qué?	
Entrevistada/o	Respuestas
J.C.A Abogado C.M.A.A Abogada Laboral	No lo considera, ya que el PRINCIPIO de igualdad solo es tomado en cuenta cuando la violación del derecho va hacia la mujer y no hacia el hombre.
J.P.O.Y Inspector de trabajo A.D Abogada	No, porque la normativa no demuestra equidad.
N.S.E.L Abogado K.N.E.L Abogada Laboral	No se garantiza, se vulnera el derecho a los hombres.
A.O.O Abogada Laboral	Existe una constante evolución y dinamismo de derechos, no obstante, no se garantiza los mismos derechos y garantías en condiciones de maternidad o paternidad. El Estado no ha trabajado

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

	en políticas de igualdad en este tema ni mucho menos lo ha desarrollado normativamente.
D.G.M.O Abogada	El principio de igualdad dentro de la normativa legal vigente se ha visto obligada a tomar en consideración muchos cambios incluyendo garantías que antes no se habían tomado en cuenta sin embargo todavía existen vacíos legales.
H.M Abogado D.C Inspector de Trabajo N.E.M.R Abogada Constitucional	Constitucionalmente el derecho a la igualdad existe. Pero en la práctica no existe una igualdad porque las normas mencionadas no existen tal regulación.
H.F.H.L Abogado A.C Abogado	Si un poco ya que la constitución es garantista de derechos
S.R Abogado Laboral	No y no debería, porque la condición de maternidad es exclusiva de las mujeres.
R.G.O.C Abogado	La constitución considera la igualdad de las personas, no concuerda con el código del trabajo y lo sé al momento de despido ahí es donde existe la desigualdad de género.
A.D.R.B Abogado C.A. Abogado	No se garantiza los mismos derechos y garantías en condiciones de maternidad y paternidad, por cuanto en nuestra legislación no existe una prohibición de despido en esta etapa o período, corresponde a los asambleístas un debate real de la situación de vulneración de la mujer embarazada, incluyendo al padre cuando se queda sin trabajo.
E.R Abogada Laboral	En lo que tiene que ver con la paternidad en parte por el permiso de lactancia que hoy ya tienen un tiempo de permiso.

Elaboración: Los autores.

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

Tabla 5.

Alguna normativa en la cual se proteja al padre durante el estado de gestación y lactancia de la madre.

5. ¿Conoce alguna normativa en la cual se proteja al padre durante el estado de gestación y lactancia de la madre? Explique su respuesta.	
Entrevistada/o	Respuestas
A.D Abogada J.P.O.Y Inspector de trabajo J.C.A Abogado K.N.E.S Abogada Laboral A.C Abogado C.M.A.A Abogada Laboral H.M Abogado S.R Abogado Laboral C.A Abogado D.C Inspector de Trabajo A.D.R.B Abogado	No
A.O Abogada Laboral N.S.E.L Abogado H.F.H.L D.G.M.O Abogada E.R Abogada Laboral N.E.M.R Abogada Constitucional	Existen varios elementos normativos: Tratados internacionales, Constitución Ecuador, Código de Trabajo, Losep, y otros en que incluyera protección del padre. Específicamente no está desarrollado una norma expresa en la que se proteja al padre durante el estado de gestación y lactancia de la madre.

Elaboración: Los autores.

Tabla 6

Algún caso en el cual el padre fue despedido durante el estado de gestación y lactancia de su pareja, conociendo su condición como jefe de hogar.

6. ¿Conoce algún caso en el cual el padre fue despedido durante el estado de gestación y lactancia de su pareja, conociendo su condición como jefe de hogar? ¿Por qué?	
Entrevistada/o	Respuestas
A.D Abogada	Sí. En época de Pandemia varios.
J.C.A Abogado	Desconozco

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

J.P.O.Y Inspector de trabajo	No
D.G.M.O Abogada	
C.M.A.A Abogada Laboral	
S.R Abogado Laboral	
E.R Abogada Laboral	
C.A Abogado	
A.D.R.B Abogado	
N.S.E.L Abogado	Si conozco, porque en la ley no estipula que no se despida al padre de su lugar de trabajo.
A, O.O Abogado Laboral	
K.N.E.S Abogada Laboral	No, ninguna
A.C Abogado	Si
H.M Abogado	
N.E.M.R Abogada Constitucional	Desconozco de algún caso.
D.C Inspector de Trabajo	Si, algunos casos y estos aumentaron con la pandemia.
H.F.H.L Abogado	No, es raro ese tipo de despido
R.G.O.C Abogado	Sí, pero no hay norma expresa para defender este proceso, a no ser que algún hijo te ha discapacidad para fundamentar la defensa, pero siempre y cuando exista otro hijo si el que está en gestación fuese el único no existe norma expresa.

Elaboración: Los autores.

DISCUSIÓN

En el Ecuador se ha dado grandes avances en temas de igualdad de derechos y garantías hacia la mujer trabajadora pero a pesar de estos avances se evidencia diferencias entre mujer embarazada trabajadora y no trabajadora cuando se trata de proteger la vida del niño, porque las mujeres que trabaja esta cobijadas por la ley para proteger sus derechos y los de sus hijos durante la gestación y el periodo de lactancia, en esta etapa no puede ser despedidas y al tener un trabajo formal garantizan la estabilidad económica de su hijo, pero ¿qué pasa con aquellas mujeres que no poseen un trabajo formal? estas mujeres no están cubiertas por la ley, nadie las protege en su estado vulnerable y tampoco tienen garantías económicas estables, es por esta razón la importancia de este estudio para hacer notar que hay un alto número de mujeres vulneradas su derecho de igualdad, para ello sería importante garantizar la estabilidad del trabajo formal de su pareja o padre de su hijo para que él pueda sustentar sus

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

necesidades y las del menor, en consecuencia se debería ampliar la normativa existente en el caso del Código Trabajo en su art. 195 núm. 1 y el Reglamento de la Ley Orgánico de Servicio Público en su art. para cubrir al padre trabajador en el caso de que la madre sea dependiente económicamente de él y con ellos se garantiza el fin último que es el cuidado del menor que en el Código de la Niñez y Adolescencia se establece como el principio de interés superior del niño que está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes; e impone a todas las autoridades del Estado públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento.

El despido ineficaz de una trabajadora embarazada o por motivos relacionados con su gestación o maternidad constituye una forma de discriminación de género. Esta acción atenta directamente contra el principio de igualdad, ya que se segrega a la mujer por su rol reproductivo, una condición biológica que no afecta al hombre en el mismo contexto laboral. (Pavón Molestina, & Rodríguez Salcedo, 2022).

Si bien existen marcos normativos firmes que prohíben el despido por embarazo (como la figura del despido ineficaz), su correcta aplicación es transcendental para asegurar que el principio de igualdad no sea solo una declaración, sino una garantía efectiva que proteja a la mujer en su rol de trabajadora y madre. (Álvarez Álava et al., 2024).

En consideración de la investigación realizada se desprende que efectivamente no hay una igualdad para todos, si hay una normativa para un determinado grupo de población, es este caso hay una diferencia entre mujeres trabajadoras bajo dependencia con mujeres con empleos informales sin dependencia, hombres que se les exige las mismas condiciones que a la madre pero no tiene las mismas garantías para la protección de su familia, por ello es importante un cambio hasta de pensamiento en la sociedad y un cambio en la legislación.

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

CONCLUSIONES

En la investigación realizada se refleja que hay una desigualdad entre madres con trabajo formal y madres que están en el subempleo o no lo tienen porque nuestra normativa vigente únicamente cubre a las madres que estén bajo relación de dependencia. Se destaca la importancia de que la ley de maternidad también proteja al padre cuando sea él, el único sustento económico de su familia, con un trabajo formal, esto permitirá que más familias estén protegidas por la ley y sobre se pueda sustentar sus necesidades más necesarias.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Álvarez Álava, M. J., Tejena Delgado, A. M., & Piloso Moreria, V. A. (2024). Análisis de las normas aplicadas en acciones legales para mujeres embarazadas despedidas. *Revista Lex*, 7(25), 482–495. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i25.195>
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>
- Congreso Nacional. (2003). Código de la Niñez y Adolescencia. Registro oficial 737 del 03 de enero de 2003. Suplemento del Registro Oficial 481, 6-V-2019. <https://n9.cl/i3x89g>
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/bhjvdk>

Mayra Alejandra Mejía-Rosero; Marcelo Dávila-Castillo

- Figuera Vargas, S., Ushiña Pardo, G., & Ureta Canchingre, M. (2019). Fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador: algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia. *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos*, 1(8), 161-179. <https://doi.org/10.37228/estado comunes.v1.n8.2019.104>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista M. (2014). Metodología de la Investigación. (Quinta Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- INEC. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), julio 2022. <https://n9.cl/tl451v>
- Molina, M. (2020). Hay otros mundos, pero están en este. Investigación cualitativa. *Revista Electrónica AnestesiaR*, 11(6), 2. <https://doi.org/10.30445/rear.v11i6.780>
- Pavón Molestina, R., & Rodríguez Salcedo, E. (2022). Despido intempestivo de mujer embarazada y su repercusión como grupo vulnerable. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 636-645. <https://n9.cl/vl87y>
- Presidente Constitucional de la República. (2011). Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Suplemento del Registro Oficial No. 418, 1 de abril 2011. Normativa: Vigente. Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 97, 20-XI-2020. <https://n9.cl/o9nzuu>