

# **UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

## **FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

### **CARRERA DERECHO**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada

#### **TÍTULO**

**“EL DERECHO AL CUIDADO Y PROTECCION DE LA MUJER EN ESTADO DE  
GESTACION Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL AMBITO LABORAL”**

#### **AUTOR**

Sánchez Tierra Melani Stefania

#### **TUTORA**

DRA. ANGELICA MARIA GAIBOR

**JUNIO 2023**

**GUARANDA - ECUADOR**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Doctora Angelica María Gaibor Becerra en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la señorita; **SANCHEZ TIERRA MELANI STEFANIA** : egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado; con el tema: **“EL DERECHO AL CUIDADO Y PROTECCION DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACION Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL AMBITO LABORAL”** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se la aprueba.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a las interesadas a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:

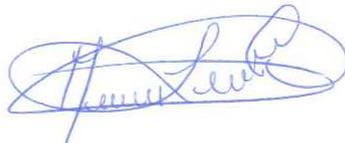
  
**Dra. Angelica María Gaibor Becerra**

**Tutora**

## **DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA**

Yo; **SANCHEZ TIERRA MELANI STEFANIA**, egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“EL DERECHO AL CUIDADO Y PROTECCION DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACION Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL AMBITO LABORAL”** es de mí autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:



**Sánchez Tierra Melani Stefania**

**Autor**





*Notaría Tercera del Cantón Guaranda*  
*Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez*  
*Notario*

...rio *[Handwritten signature]*

Nº ESCRITURA 20230201003P01674

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

MELANI STEFANIA SANCHEZ TIERRA

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS L.L

Factura: 001-001-000013744



En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día veinticuatro de julio del dos mil veintitrés, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita MELANI STEFANIA SANCHEZ TIERRA soltera, de ocupación estudiante, domiciliada en el Barrio Nueve de Octubre de esta ciudad de Guaranda, celular número 0959108664, correo electrónico es [sanchezmelany2000@hotmail.com](mailto:sanchezmelany2000@hotmail.com), por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguientes Previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente estudio de caso titulado “EL DERECHO AL CUIDADO Y PROTECCION DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACION Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL AMBITO LABORAL”, es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

*[Handwritten signature]*

MELANI STEFANIA SANCHEZ TIERRA  
 C.C. 025006398-9

*[Handwritten signature]*  
 ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



# CERTIFICACIÓN URKUND



## Document Information

---

Analyzed document	INFORME FINAL (1).docx (D172352130)
Submitted	7/24/2023 6:05:00 PM
Submitted by	
Submitter email	melasanchez@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	3%
Analysis address	agaibor.ueb@analysis.urkund.com

## Sources included in the report

---

## Entire Document

---

## Hit and source - focused comparison, Side by Side

---

**Submitted text** As student entered the text in the submitted document.  
**Matching text** As the text appears in the source.

Angela B

## **DERECHOS DE AUTOR**

Yo; **Sánchez Tierra Melani Stefania**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0250063989, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

**“EL DERECHO AL CUIDADO Y PROTECCION DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACION Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL AMBITO LABORAL”** Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

**Autora**



**Sánchez Tierra Melani Stefania**

## **DEDICATORIA**

Esta investigación está dedicada a:

A mi madre quien me ha brindado su amor, apoyo y sacrificio incondicional a lo largo de mi vida. Gracias por su constante aliento y por creer en mí incluso cuando dudaba de mis propias capacidades. Su guía y ejemplo han sido fundamentales en mi desarrollo académico y personal. Su ejemplo me da fuerza para continuar. Te amo para siempre.

A mi tío Galo, quien ha tomado el rol de padre con su cariño, dedicación y esfuerzo ha fomentado en mí la perseverancia para cumplir cada meta planteada. Su apoyo incondicional ha sido fundamental para lograr cada una de las metas planteadas.

A mi tío Edgar, quien con su ejemplo y sus consejos me ha inculcado que no es como comienzas, sino como terminas logrando lo que te has propuesto.

Sus aportes, ya sean grandes o pequeños, han dejado una huella en mi vida y han contribuido a mi crecimiento como persona y como profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

En el presente apartado quiero agradecerle principalmente a Dios por prestarme la vida y guiarme mientras cumpla mis metas, a mi familia que sin esperar nada a cambio ha contribuido a la realización de este proyecto de investigación, gracias por sus ánimos y sus consejos.

A la distinguida Dra. Angélica María Gaibor por su guía, conocimientos y por desafiarme constantemente a superar mis límites académicos, quien ha sabido guiarme y apoyarme para la realización de esta investigación en cada una de sus etapas. Sus consejos y su apoyo han repercutido favorablemente en mi formación académica.

## INDICE

<b>CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA .....</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>IV</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>VIII</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>16</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>17</b>
<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>20</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>20</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>20</b>
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>22</b>
<b>HIPÓTESIS .....</b>	<b>22</b>
<b>VARIABLES .....</b>	<b>22</b>
Variable independiente .....	22
Variable dependiente .....	22
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>23</b>
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos .....	23
<b>JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>26</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>26</b>

<b>Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>26</b>
<b>Fundamentación teórica .....</b>	<b>27</b>
Mujeres en periodo de gestación y periodo de lactancia .....	27
Derechos de la mujer en estado de gestación en el Ecuador .....	28
Tipos de licencia por Maternidad .....	29
Medidas de protección de la mujer en estado de gestación .....	30
Prevención de Riesgos Laborales .....	32
Cuidado de la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia.....	33
El estado de gestación como estado prioritario en el Ecuador .....	35
Definición de Grupos de Atención Prioritaria.....	37
Objeto y Carácter de los Grupos de Atención Prioritaria.....	40
Igualdad y no Discriminación a Trabajadoras Embarazadas.....	42
La mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia como sujeto de derecho en el ámbito laboral .....	45
Los derechos de la mujer embarazada en la Constitución de la República del Ecuador..	47
Los derechos de la mujer embarazada en el Código de Trabajo Ecuatoriano .....	48
Los derechos de la mujer embarazada en la Ley de maternidad gratuita .....	49
Los derechos de la mujer embarazada en la Ley de Seguridad Social .....	51
Garantías que protegen los derechos de la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia.....	52

Derechos humanos que protegen a la mujer gestante y a la familia en el contexto internacional .....	54
TIPOS DE ESTABILIDAD .....	55
Derecho comparado con la Legislación Colombiana .....	59
Derecho y protección a la mujer en periodo de gestación y en periodo de lactancia en Colombia .....	59
Derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia en la Constitución Política de Colombia .....	60
Derechos de la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia .....	63
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>66</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>66</b>
<b>Tipo de investigación.....</b>	<b>66</b>
Longitudinal: .....	66
<b>Técnicas e instrumentos de investigación .....</b>	<b>67</b>
Técnicas .....	67
Encuesta:.....	67
<b>Criterio de inclusión y exclusión .....</b>	<b>67</b>
Criterio de inclusión y Criterio de exclusión .....	67
<b>Población y muestra .....</b>	<b>67</b>
Determinación del área para la aplicación del estudio .....	68

<b>CAPITULO IV</b> .....	69
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	69
<b>Resultados</b> .....	<b>69</b>
<b>Discusión</b> .....	<b>79</b>
<b>CAPITULO V</b> .....	80
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	80
<b>Conclusiones</b> .....	<b>80</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>81</b>
<b>Bibliografía</b> .....	82

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipo de Institución .....	69
Tabla 2. Licencia por Maternidad.....	70
Tabla 3. Derechos durante el Estado de Gestación.....	71
Tabla 4. Dificultad durante el estado de Gestación .....	72
Tabla 5. Tiempo otorgado para el Post Parto.....	73
Tabla 6. Lugar adecuado para la Lactancia .....	74
Tabla 7. Discriminación por periodo de Lactancia .....	75
Tabla 8. Tiempo adecuado para la Lactancia.....	76
Tabla 9. Protección de la Ley a mujeres Gestantes y Lactantes .....	77
Tabla 10. Ambiente propicio para mujeres Gestantes y Lactantes .....	78

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tipo de Institución.....	70
Gráfico 2. Licencia por Maternidad.....	70
Gráfico 3. Derechos durante el Estado de Gestación.....	71
Gráfico 4. Dificultad durante el estado de Gestación .....	72
Gráfico 5. Tiempo otorgado para el Post Parto.....	73
Gráfico 6. Lugar adecuado para la Lactancia .....	74
Gráfico 7. Discriminación por periodo de Lactancia.....	75
Gráfico 8. Tiempo adecuado para la Lactancia .....	76
Gráfico 9. Protección de la Ley a mujeres Gestantes y Lactantes .....	77
Gráfico 10. Ambiente propicio para mujeres Gestantes y Lactantes.....	78

## **TÍTULO**

**EL DERECHO AL CUIDADO Y PROTECCION DE LA MUJER EN ESTADO DE  
GESTACION Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL AMBITO LABORAL**

## **RESUMEN**

La fundamentación por la que se realiza esta investigación radica en que a diferencia de varias décadas pasadas la mujer se ha incorporado al mundo del empleo representando una gran proporción, pero las condiciones de trabajo aun no son equitativas, aunque las leyes laborales se han universalizado, las mujeres aun enfrentan prejuicios subjetivos establecidos en la sociedad. Si bien, los derechos laborales han superado los viejos patrones, aún existen violaciones a los derechos de las mujeres trabajadoras, especialmente de las mujeres embarazadas, vulnerándose no solo sus derechos sino también los derechos del que está por venir al mundo y de su familia.

Es por esta razón que la presente investigación se realiza entendiendo que actualmente las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, se las toma en cuenta dentro del grupo de alta prioridad, y en base a las investigaciones a realizar se conocerá si el estado ecuatoriano puede fortalecer, mejorar o reformar, los cuerpos normativos que amparan a este grupo determinado, ya que desde la creación del estado Ecuatoriano como tal, este no tiene su objetivo en un grupo determinado de personas que dentro de la presente investigación se plasmaría en los trabajadores, sino también que por defecto se plasmaría en la parte contraria a las misma que se denomina empleadores y en especial al Estado que se considerara garantista de derechos.

La metodología a utilizar en la realización de este proyecto investigativo es descriptiva, dado que, dentro de la investigación jurídica, se está buscando analizar un fenómeno social enmarcado dentro del ámbito legal, este tipo de investigación se hará de una manera detallada y sistemática enumerando así, cada uno de los elementos indispensables que componen El derecho al cuidado y protección de la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia en el ámbito laboral. Con la aplicación de los métodos investigativos se espera obtener los resultados con el propósito de determinar si es estado ecuatoriano protege correctamente tanto los derechos personales como los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, frente a la desigualdad con el género opuesto.

**PALABRAS CLAVE:** Mujeres, Gestación, Lactancia, Derechos, Laboral, Desigualdad, Leyes.

## **ABSTRACT**

The rationale for this research is that unlike several decades ago, women have been incorporated into the world of employment representing a large proportion, but working conditions are still not equal, although labor laws have been universalized, women still face subjective prejudices established in society. Although labor rights have overcome the old patterns, there are still violations of the rights of working women, especially pregnant women, violating not only their rights but also the rights of the child that is about to come into the world and her family.

It is for this reason that the present investigation is carried out with the understanding that currently pregnant and breastfeeding women are taken into account within the group of high priority, and based on the investigations to be carried out, it will be known if the Ecuadorian state can strengthen, improve or reform, the normative bodies that protect this particular group, Since the creation of the Ecuadorian state as such, this does not have its objective in a specific group of people that within this research would be embodied in the workers, but also that by default would be embodied in the opposite part of the same that is called employers and especially the State that is considered a guarantor of rights.

The methodology to be used in the realization of this research project is descriptive, given that, within the legal research, we are seeking to analyze a social phenomenon framed within the legal field, this type of research will be done in a detailed and systematic way, thus enumerating each of the indispensable elements that make up the right to care and protection of pregnant and breastfeeding women in the workplace. With the application of the investigative methods it is expected to obtain the results with the purpose of determining if the Ecuadorian state correctly protects both the personal and labor rights of pregnant and breastfeeding women, in the face of inequality with the opposite gender.

**KEYWORDS:** Women, Gestation, Breastfeeding, Rights, Labor, Inequality, Law.

## **INTRODUCCION**

La protección de la mujer en el mundo laboral, tiene como precedente la problemática ocurrida en el principio de los años XX, entendiéndose así que si bien se buscaba fomentar la realización de una legislación que ampare a este grupo determinado, poco a poco fue aislándolas del mundo laboral.

Han sido condenadas desde la antigüedad por el sistema patriarcal a la realización específica de tareas del hogar y cuidado de los hijos siendo esta la única ocupación que estas podían tener, además, realizaban actividades que los hombres consideraban que por ser hombres no debían realizar y eran delegadas a las mujeres. Actualmente este sistema aún se encuentra vigente y frena el avance de las mujeres y madres en la sociedad.

Es por eso que en esta investigación se propone en primer lugar, analizar cómo se protegen y garantizan los derechos de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia. Como el Estado Ecuatoriano vela por la correcta utilización de sus normativas legales vigentes, además de como protege y garantiza el correcto desarrollo del recién nacido.

Por Tanto, en el desarrollo de esta investigación en el Capítulo I, el PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA donde se realiza una descripción a la problemática planteada y donde yacen los derechos a la protección de mujeres gestantes y en periodo de lactancia. Tomándose en cuenta dentro de este apartado el problema, los objetivos generales y específicos, así como también la hipótesis y las variables presentadas para el proyecto de investigación y por último la justificación donde se señala la pertinencia, importancia y novedad de lo planteado.

En el Capítulo II, se desarrolla el MARCO TEORICO donde se exponen los antecedentes históricos, teóricos y normativos que fueron base importante para la presentación de la investigación, y para su plena comprensión se lo realiza a través de una revisión bibliográfica, doctrinaria para ahondar en la problemática planteada y por último, debido a la naturaleza de la investigación se elabora el marco legal mismo que se fundamenta de manera tanto teórica y jurisprudencial.

En el Capítulo III, se define la METODOLOGIA donde se toma en cuenta el método y el tipo de investigación a realizar, la utilización de distintas técnicas e instrumentos al igual que la población

y muestra que son materia de estudio dentro de esta investigación y que se fundamenta en la descripción del trabajo realizado.

En el Capítulo IV, denominado RESULTADOS Y DISCUSION, se toma en cuenta de manera muy puntual la información obtenida a través de la realización de un sondeo al grupo de alta prioridad tomado en cuenta para la investigación, mediante la técnica de encuestas mismo que consta de preguntas referentes a la problemática.

Y, por último, en el Capítulo V, se finaliza la investigación y se corrobora todo lo analizado, explicado y recolectado a través de conclusiones que validen la existencia de la problemática y se plantean soluciones o alternativas que permitan reformar las faltas existentes en la normativa legal vigente.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de los años en el mundo y principalmente en el Ecuador se ha luchado por establecer los derechos primordiales a las mujeres incluyendo dentro de los mismos la igualdad laboral, salarial, etc. El Estado Ecuatoriano al ser un estado garantista de derechos y justicia, implemento dentro de su Carta Magna a las mujeres gestantes y en periodo de lactancia como un grupo de alta prioridad entendiendo así, que garantizará tanto sus derechos a la protección y cuidado, como a sus obligaciones. Sin embargo, dentro del ámbito laboral es indispensable entender que las mujeres en periodo de gestación y lactancia cuentan con un periodo de tiempo muy corto para su recuperación post parto y para la sana convivencia entre el recién nacido y su progenitora, por lo cual se ha presentado la necesidad de establecer un periodo de tiempo más amplio para los cuestionamientos antes mencionados.

En este estricto sentido, Eduardo Caamaño Rojo, en el texto “Los Efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo” (Caamaño Rojo, 2009) menciona que, la discriminación en el ámbito laboral no es un tema de controversia actual, sino más bien establece que esto data desde el siglo XIX, donde se delimitaba la participación de las mujeres en ámbitos de trabajo entendiendo así que el hombre provee al hogar y la mujer cuida del mismo, esto frena el avance de las mismas frente a una sociedad que no tiene un claro sentido de la corresponsabilidad que comparten la cabeza de hogar.

Dentro de la misma línea de investigación, por su parte Wilson Calle, Alejandra Zúñiga, Yolanda Calva y William Terán en su artículo “El periodo de lactancias de las mujeres en Ecuador y el derecho a la Igualdad” (Cacpata Calle et al., 2019) destacan que no solo existe la discriminación dentro del trabajo hacia una mujer en periodo de gestación y de lactancia, sino que la misma también se presenta en la misma necesidad de conseguir una fuente de empleo, la brecha salariales que existe entre hombres y mujeres y la poca consideración que se tiene a las relaciones laborales y familiares por parte de los empleadores, y es con todos estos antecedentes, el constante miedo y preocupación por parte de este grupo que se crea un Convenio a través de la OIT mejor conocida

como la Organización Mundial de Trabajo donde se establece que el descanso obligatorio de un mujer trabajadora que ha dado a luz se ha de considerar dentro de las 6 semanas sin que afecte de ninguna manera su área ni función de trabajo.

El Texto de la Dra. María Mosquera Real denominado “El Estudio de Legislación Ecuatoriana sobre la Mujer, el Niño y la Familia” (Mosquera Real, 1998) manifiesta que a lo largo de los años y desde la Constitución Política de 1998 se pone en conocimiento el valor jurídico que este grupo tiene dentro de la sociedad y es por ello que se encuentra determinado como grupo prioritario dentro de las normativas legales con las que el Estado Ecuatoriano Cuenta. Brinda un amplio campo de información de los todos y cada uno de los cuerpos normativos derogados y vigentes que hace mención al grupo antes mencionado.

Según el artículo presenta por Ruth García Alarcón denominado “Lactancia: derecho garantizado dentro del sistema jurídico ecuatoriano. Una mirada desde el enfoque de género y la doctrina de protección integral de la niñez” (García Alarcón, 2019) donde al igual que con autores anteriores se manifiesta que el Estado Ecuatoriano es garantista de derechos y por lo cual está en la expresa obligación de garantizar esa sana convivencia entre el lactante y su madre, asumiendo un rol principal dentro de esta relación puesto que es su obligación el detener la discriminación existente hacia las madres y como esta discriminación y un plazo tan corto de tiempo dentro del ámbito laboral no contribuye al fortalecimiento de dicha relación.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo el Estado Ecuatoriano protege los derechos personales y laborales de una mujer en el periodo de embarazo y en periodo de lactancia frente a la desigualdad con el género masculino?

## **HIPÓTESIS**

¿La duración del periodo de recuperación post parto y de lactancia en el marco normativo laboral ecuatoriano es muy corto?

## **VARIABLES**

### **Variable independiente**

El estado de necesidad de un periodo de tiempo para la recuperación post parto y para brindar lactancia al recién nacido

### **Variable dependiente**

El periodo establecido en el marco normativo laboral ecuatoriano es muy corto

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Analizar la normativa laboral bajo la cual está amparada la mujer en periodo de gestación y en periodo de lactancia de la legislación ecuatoriana

### **Objetivos Específicos**

- Identificar la normativa que cubre a la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia
- Establecer la necesidad de un periodo de tiempo más amplio para la recuperación de la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia
- Realizar un estudio de derecho comparado de nuestra legislación con la legislación Colombiana

## **JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación es de mucha importancia para futuros análisis y para la sociedad, Generalmente debido a las conclusiones que han sido extraídas en esta investigación puesto que permitirán determinar si la entidad laboral actúa con igualdad de condiciones laborales para las mujeres embarazadas, así como las normas establecidas por los inspectores de trabajo, es decir, seguir las reglas y beneficios establecidos para una mujer durante el embarazo. Debido a la novedad y pertinencia del tema, se considera necesario dividirlo en cada uno de los parámetros antes mencionados con el objeto de conocer de manera concreta el interés de la presente investigación.

Es por ello, que esta investigación es pertinente porque su estudio a través de las diferentes metodologías busca determinar si existen derechos vulnerados por el desconocimiento o falta de aplicación de los mismos. Esto es nuevo porque el enfoque está en tender que es y cómo pueden hacer efectivos los derechos de las mujeres embarazadas que se encuentran consagrados en la legislación ecuatoriana. Principalmente el derecho a la protección en el ámbito laboral. Este proyecto de investigación cuenta con la información necesaria entendiendo así que los cuerpos normativos, doctrina, jurisprudencia y datos bibliográficos que serán el pilar fundamental para su realización.

Esta investigación se realiza porque es necesario comprender que la discriminación laboral de las mujeres embarazadas es un problema social y jurídico que existe no solo en el Ecuador sino en todo el mundo; proviene de la subestimación en una mujer embarazada en el desarrollo de la actividad profesional, la misma que se encuentra garantizada por la Constitución de la República del Ecuador de 2008, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Violencia contra la Mujer y disposiciones sobre la eliminación de la discriminación en el mundo del trabajo por convenio No.

MDR-2017-0082, publicado en el Oficio No. 16 de 16 de junio del 2017, apartado que menciona que estas mujeres históricamente han luchado por sus derechos y por eliminar la discriminación, entonces este proyecto de titulación tiene por fin determinar cuan interesado está el Estado Ecuatoriano y los propios empleadores en la protección y tutela efectiva de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia dentro del ambiente de trabajo. A la vez que es un estudio factible puesto que su desarrollo no se ve comprometido por falta de información y mucho menos por flta de testimonios, o incluso encuestas a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que laboran dentro de las diferentes entidades, por lo cual es una investigación que cuenta con todas las bases necesarias para su investigación.

La motivación para la realización de la presente investigación nace, de los diferentes actos de discriminación con los que, se enfrentan a diario las mujeres embarazadas y aquellas quienes se encuentran en periodo de lactancia el mismo periodo que dentro de las horas laborales resulta realmente corto para la sana convivencia de madre e hijo, el constante temor a perder el empleo aun sabiendo que la ley y el Estado Ecuatoriano tiene la obligación de velar por sus derechos universales como personas, derechos personales como madres y mujeres y aún más hincapié en los derechos laborales y principalmente por su protección.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes de la investigación**

De acuerdo a la investigación realizada por Pinos y Yugsi (2021) sobre la profundización del concepto de estabilidad laboral reforzada en Ecuador, a partir de interpretación que la Corte Constitucional ha realizado. En este sentido, se llegó a la conclusión que las personas con discapacidad y sus sustitutos, así como, personas con enfermedades catastróficas, mujeres embarazadas o en estado de lactancia, son los sujetos beneficiarios de esta especial protección.

De la misma manera Montero et al. (2022) consideran que las mujeres han sido históricamente discriminadas en varios ámbitos, entre ellos, ha destacado negativamente, el laboral. En busca de mejoras para esa situación discriminatoria, la Constitución del Ecuador contempla significativos cambios en beneficio de la mujer embarazada y en período de lactancia, al punto que se consideran dentro del grupo de atención prioritaria. Esta investigación hace referencia particularmente a los derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes, con el objetivo de analizar la condición de vulnerabilidad de las mujeres embarazadas ante el despido intempestivo como hecho discriminatorio, identificando las normativas legales vigentes para aquellos casos en las que, por decisión unilateral del empleador, se dé por terminada la relación de trabajo.

Además Solórzano et al. (2020) analizan el marco doctrinal, jurisprudencial y la legislación vigente en torno a la protección de la maternidad y el período de lactancia regulado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, partiendo del principio de igualdad y prohibición de discriminación, el problema radica en la vulneración de dichos principios al existir un tratamiento jurídico diferenciado para las mujeres en período de lactancia que trabajan en el sector privado y las que

trabajan en el sector público, por consiguiente, el objetivo de la investigación consiste en analizar la regulación del período de lactancia en el sistema jurídico del Ecuador.

## **Fundamentación teórica**

### **Mujeres en periodo de gestación y periodo de lactancia**

En Ecuador, las mujeres en periodo de gestación y lactancia reciben protección y apoyo legal para garantizar su salud y bienestar, así como el de sus hijos. La normativa legal vigente establece derechos y obligaciones tanto para las mujeres embarazadas como para los empleadores, con el objetivo de asegurar condiciones adecuadas durante estas etapas vitales. Las mujeres embarazadas tienen derecho a la estabilidad laboral, lo que implica que no pueden ser despedidas durante el periodo de gestación y hasta un año después del parto. Esta protección busca evitar la discriminación y garantizar la seguridad laboral de las mujeres en esta etapa. Además, se prohíbe cualquier tipo de trabajo que ponga en riesgo la salud de la madre o el feto (López, Espinosa, Dabanch, & Cruz, 2021).

En cuanto a la lactancia materna, la Ley para la Promoción, Fomento y Apoyo a la Lactancia Materna establece que las mujeres tienen derecho a disponer de tiempo durante la jornada laboral para amamantar a sus hijos. Los empleadores están obligados a facilitar espacios adecuados y condiciones apropiadas para la extracción de leche materna, así como a fomentar una cultura de apoyo a la lactancia. En términos de acceso a la atención médica, el Ministerio de Salud Pública de Ecuador ha implementado programas para garantizar la atención prenatal y postnatal de calidad. Estos programas incluyen controles médicos regulares, atención especializada y seguimiento durante el embarazo, así como apoyo y orientación en temas relacionados con la lactancia.

Chiñas et al. (2022) consideran que a pesar de los avances en la protección de los derechos de las mujeres en periodo de gestación y lactancia, aún existen desafíos en su implementación efectiva.

Es importante fortalecer la conciencia y el cumplimiento de estas normativas por parte de los empleadores, así como garantizar el acceso equitativo a la atención médica y los servicios de apoyo necesarios.

### **Derechos de la mujer en estado de gestación en el Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza los derechos de las mujeres en todas las etapas de su vida, incluyendo el embarazo. El artículo 49 establece el derecho de las mujeres a la maternidad libremente decidida y a recibir atención integral durante el embarazo, el parto y el postparto. Asimismo, el artículo 52 prohíbe cualquier forma de discriminación por razón de embarazo o maternidad (Montero, Romero, & López, 2022).

La ley establece disposiciones específicas para proteger a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral. El artículo 56 prohíbe el despido de una mujer por motivo de embarazo, desde la confirmación de su estado hasta un año después del parto. Además, se establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a una licencia prenatal de 12 semanas antes del parto y a una licencia postnatal de 12 semanas después del mismo.

Además de la protección laboral, la normativa ecuatoriana garantiza el acceso a la atención médica prenatal de calidad. El Ministerio de Salud Pública implementa programas de atención prenatal que incluyen controles médicos regulares, exámenes y pruebas necesarias, así como orientación y educación para promover una gestación saludable. La Ley Orgánica de Salud establece que toda mujer embarazada tiene derecho a recibir información sobre su embarazo, parto y puerperio, así como acceso a servicios de atención integral y educación sobre salud sexual y reproductiva (Cavagnari, 2019). Esto incluye la promoción de prácticas saludables durante el embarazo, como una nutrición adecuada, control de peso y la prevención de enfermedades que puedan afectar la gestación.

Es importante destacar que la normativa ecuatoriana también establece sanciones para aquellos que violen los derechos de las mujeres embarazadas. El Código Orgánico Integral Penal contempla penas por discriminación, maltrato o violencia física, psicológica o sexual contra las mujeres en estado de gestación.

A pesar de los avances en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en Ecuador, persisten desafíos en su plena implementación y garantía. Algunos empleadores pueden desconocer o incumplir las disposiciones legales, y existen barreras socioeconómicas y culturales que dificultan el ejercicio pleno de estos derechos. Por tanto, es fundamental promover la conciencia y la sensibilización en la sociedad, así como fortalecer los mecanismos de supervisión y aplicación de la normativa (Mantilla & Llerena, 2020).

### **Tipos de licencia por Maternidad**

En Ecuador, la normativa legal establece diferentes tipos de licencia por maternidad para garantizar el bienestar de las mujeres durante el periodo de gestación, parto y postparto. Estas licencias están respaldadas por la legislación laboral y buscan proteger los derechos de las trabajadoras embarazadas. La licencia prenatal tiene una duración de 12 semanas y puede comenzar hasta 8 semanas antes del parto, según la elección de la trabajadora. Durante este periodo, la mujer está exenta de realizar sus funciones laborales y sigue percibiendo su salario normal.

Por otro lado, la licencia postnatal tiene una duración de 12 semanas y comienza inmediatamente después del parto. Durante este tiempo, la trabajadora también tiene derecho a percibir su salario normal. Es importante destacar que estas licencias son acumulables, es decir, si la mujer no utiliza la totalidad de la licencia prenatal antes del parto, podrá disfrutar del tiempo restante después del nacimiento de su hijo.

Además de estas licencias básicas, existe la posibilidad de solicitar una licencia adicional por maternidad extendida. Esta licencia se concede en casos de parto múltiple, discapacidad del recién nacido, complicaciones médicas o por decisión de la madre. La duración de esta licencia varía según la situación particular y debe ser justificada mediante certificados médicos (Mejía, Reyna, & Reyna, 2021).

Es importante destacar que, durante la licencia por maternidad, la trabajadora tiene derecho a la estabilidad laboral y no puede ser despedida por causa del embarazo o el parto. Además, la normativa establece que la empleadora debe brindar facilidades y condiciones adecuadas para la lactancia materna, incluyendo la asignación de espacios y tiempos de descanso para amamantar o extraer leche materna.

### **Medidas de protección de la mujer en estado de gestación**

En Ecuador, se han establecido medidas de protección específicas para las mujeres en estado de gestación, con el objetivo de salvaguardar su salud, bienestar y derechos durante este periodo crucial. La legislación vigente y las políticas gubernamentales buscan garantizar condiciones adecuadas en el ámbito laboral, acceso a la atención médica y apoyo integral a las mujeres embarazadas (Rojas & Cabrera, 2020).

La normativa vigente para el Trabajo establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a la estabilidad laboral, lo que implica que no pueden ser despedidas desde la confirmación de su embarazo hasta un año después del parto. Este aspecto legal busca prevenir la discriminación y garantizar la seguridad laboral de las mujeres en esta etapa de su vida. Además, la normativa establece el derecho a una licencia prenatal de 12 semanas antes del parto y una licencia postnatal de 12 semanas después del mismo. Durante estas licencias, las trabajadoras reciben su salario normal y están exentas de realizar sus funciones laborales. Esto permite que las mujeres

embarazadas tengan el tiempo necesario para descansar, cuidar su salud y atender las necesidades del recién nacido.

En el ámbito de la salud, el Ministerio de Salud Pública de Ecuador implementa programas para asegurar la atención prenatal de calidad. Estos programas incluyen controles médicos regulares, exámenes y pruebas necesarias, así como orientación y educación sobre salud materna y cuidado del bebé (Cacpata, Bailón, Calva, & Terán, 2019). El acceso a una atención médica adecuada durante el embarazo es fundamental para prevenir complicaciones y promover una gestación saludable.

La normativa ecuatoriana también establece el derecho de las mujeres a disponer de tiempo durante la jornada laboral para amamantar a sus hijos. Los empleadores están obligados a proporcionar espacios adecuados y condiciones propicias para la extracción de leche materna, promoviendo así la lactancia materna como una práctica saludable y beneficiosa para la madre y el bebé. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la Ley Orgánica de Riesgos del Trabajo establece que las mujeres embarazadas deben ser asignadas a labores que no representen un riesgo para su salud ni la del feto. Los empleadores están obligados a evaluar y eliminar los posibles riesgos presentes en el lugar de trabajo, así como a proporcionar las medidas de protección necesarias, como equipos de protección personal y adaptaciones en el entorno laboral.

Asimismo, se reconoce el derecho de las mujeres embarazadas a recibir información y educación sobre los riesgos laborales y los derechos relacionados con la maternidad. Esto implica que las trabajadoras deben ser informadas sobre los posibles efectos negativos de ciertos agentes o condiciones de trabajo en su salud y la de su hijo, y sobre las medidas de protección y los recursos disponibles. Adicionalmente, la legislación ecuatoriana prohíbe cualquier forma de discriminación por motivo de embarazo o maternidad (Romerál, 2022). Las mujeres embarazadas tienen el

derecho de ser tratadas de manera igualitaria en el ámbito laboral y de recibir las mismas oportunidades y beneficios que otros trabajadores. Cualquier acto de discriminación basado en el embarazo puede ser denunciado y sancionado según lo establecido en la normativa legal vigente.

Es importante mencionar que estas medidas de protección se respaldan con la creación de mecanismos de supervisión y control. En Ecuador, el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) son las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales y de protección social de las mujeres en estado de gestación.

### **Prevención de Riesgos Laborales**

En Ecuador, la prevención de riesgos laborales es un aspecto fundamental para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. La normativa legal vigente establece medidas y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores, con el objetivo de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. La Ley Orgánica de Riesgos del Trabajo es el marco normativo principal que regula la prevención de riesgos laborales en Ecuador. Esta ley establece que los empleadores tienen la responsabilidad de identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en los lugares de trabajo (Castro, Delgado, Zambrano, & Rodríguez, 2021). Asimismo, deben proporcionar a los trabajadores información, formación y capacitación sobre las medidas de prevención y protección necesarias para realizar sus labores de manera segura.

Además, la ley establece la obligación de implementar programas de seguridad y salud en el trabajo, así como la creación de comités de seguridad y salud ocupacional en las empresas. Estos comités, conformados por representantes de empleadores y trabajadores, tienen la tarea de promover la prevención de riesgos laborales, identificar situaciones de peligro y proponer medidas preventivas. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) también desempeña un papel

importante en la prevención de riesgos laborales. Esta institución realiza inspecciones y fiscalizaciones para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, así como para evaluar y controlar los riesgos presentes en los lugares de trabajo.

Es fundamental destacar que la prevención de riesgos laborales abarca diversos aspectos, como la protección contra accidentes, la gestión adecuada de sustancias químicas peligrosas, la ergonomía en el puesto de trabajo y la promoción de una cultura de seguridad en la empresa (Sequeira, 2019). La prevención de riesgos laborales tiene beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores. Al promover un entorno de trabajo seguro y saludable, se reducen los accidentes y enfermedades laborales, se mejora la productividad y se generan ambientes laborales más satisfactorios.

### **Cuidado de la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia**

En Ecuador, se han implementado diversas medidas y políticas para garantizar el cuidado de las mujeres durante el estado de gestación y el periodo de lactancia. Estas medidas están respaldadas por la normativa legal vigente y buscan asegurar la salud y bienestar tanto de las mujeres como de sus hijos. La Ley Orgánica de Trabajo establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a una licencia prenatal de 12 semanas y una licencia postnatal de 12 semanas. Durante estas licencias, las trabajadoras tienen derecho a recibir su salario normal y están exentas de realizar sus labores habituales. Esta disposición legal permite que las mujeres tengan el tiempo necesario para cuidar su salud, descansar adecuadamente y atender las necesidades de sus recién nacidos (Flores, Narváez, & Naranjo, 2021).

Además, la legislación ecuatoriana también protege el derecho de las mujeres a amamantar a sus hijos. La Ley para la Promoción, Fomento y Apoyo a la Lactancia Materna establece que las mujeres en periodo de lactancia tienen derecho a recibir apoyo para la lactancia durante su jornada

laboral. Los empleadores están obligados a proporcionar espacios adecuados y tiempos de descanso para la extracción de leche materna, garantizando así la continuidad de la lactancia después de la licencia postnatal.

El Ministerio de Salud Pública de Ecuador ha implementado programas y políticas para promover la salud materna y el cuidado de la mujer durante el embarazo y la lactancia. Estos programas incluyen controles médicos regulares, atención prenatal y postnatal de calidad, educación sobre salud sexual y reproductiva, así como la promoción de la lactancia materna como la mejor opción nutricional para los recién nacidos.

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en 2020, el 95,8% de las mujeres embarazadas recibieron atención prenatal en el sistema de salud. Esto demuestra los esfuerzos realizados para garantizar el acceso a una atención médica integral durante el embarazo (López D. , 2021). Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desafíos en la plena implementación y cumplimiento de estas medidas de cuidado. Algunos empleadores pueden desconocer o incumplir las disposiciones legales, y existen barreras socioeconómicas y culturales que dificultan el ejercicio pleno de estos derechos.

Además de la normativa legal vigente y las políticas implementadas, existen datos que respaldan la importancia del cuidado de la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia en Ecuador.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en 2020, se registraron 182.052 nacimientos en el país. Estos datos evidencian la necesidad de brindar atención y cuidado adecuados a las mujeres durante el embarazo y el periodo de lactancia para asegurar el bienestar de los recién nacidos. En cuanto a la atención prenatal, el INEC reportó que el 95,8% de las mujeres embarazadas recibieron atención médica en el sistema de salud en el mismo año. Esto refleja los

esfuerzos realizados para garantizar el acceso a los controles médicos regulares y la detección temprana de posibles complicaciones durante el embarazo (Del Castillo & Poveda, 2021).

En relación con la lactancia materna, el informe de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) realizada en 2018 reveló que el 60,7% de los niños menores de seis meses en Ecuador recibieron exclusivamente leche materna (Machado, Cedeño, & Jiménez, 2023). Esta cifra muestra la importancia de promover la lactancia materna exclusiva, ya que brinda múltiples beneficios para la salud y el desarrollo de los lactantes.

Es fundamental destacar que estos datos son indicadores positivos, pero también revelan la necesidad de seguir fortaleciendo las políticas y programas de cuidado de la mujer durante el embarazo y la lactancia. Se requiere una mayor difusión de los derechos y beneficios de estas medidas, así como la sensibilización y capacitación tanto de los empleadores como de los trabajadores para garantizar su pleno cumplimiento. El cuidado adecuado de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia no solo es crucial para su propia salud y bienestar, sino que también contribuye a la salud y el desarrollo de los niños y el fortalecimiento del tejido social en general.

### **El estado de gestación como estado prioritario en el Ecuador**

En Ecuador, el estado de gestación es considerado como un estado prioritario, tanto desde el punto de vista legal como en términos de atención médica y protección de los derechos de las mujeres embarazadas. La normativa legal vigente y las políticas implementadas reflejan la importancia de salvaguardar la salud y el bienestar de las mujeres durante esta etapa crucial de sus vidas. La Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza los derechos sexuales y reproductivos de las personas, incluyendo el derecho a la salud sexual y reproductiva (Monroy,

2021). Este reconocimiento constitucional se traduce en la implementación de políticas y programas destinados a asegurar una atención integral a las mujeres durante el estado de gestación.

La Ley Orgánica de Salud establece que la atención materno-infantil es prioritaria en el sistema de salud del país. Se enfatiza la importancia de brindar servicios de calidad, oportunos y accesibles a las mujeres embarazadas, garantizando su derecho a recibir atención prenatal, asistencia en el parto y atención postnatal. En cuanto a la atención prenatal, el Ministerio de Salud Pública de Ecuador ha implementado programas específicos para asegurar un seguimiento adecuado durante el embarazo. Esto incluye controles médicos regulares, pruebas de diagnóstico, asesoramiento y educación sobre salud materna y fetal, así como la promoción de estilos de vida saludables.

En términos de protección laboral, la Ley Orgánica de Trabajo garantiza derechos específicos para las mujeres embarazadas, como licencias pre y postnatales remuneradas, protección contra el despido injustificado y la obligación de los empleadores de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable. En Ecuador, se han registrado avances significativos en la atención y protección del estado de gestación como un estado prioritario. Según datos del Ministerio de Salud Pública, entre 2000 y 2019, la tasa de mortalidad materna disminuyó de 135 a 46 muertes por cada 100,000 nacimientos (Angarita, Marín, & Cárdenas, 2022). Esto refleja los esfuerzos realizados para mejorar la calidad de la atención materna y reducir los riesgos asociados con el embarazo y el parto.

Además, según la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) realizada en 2018, el 98,4% de las mujeres embarazadas recibieron atención prenatal en el sistema de salud. Esta alta tasa de cobertura demuestra la importancia que se ha otorgado a la atención prenatal y a la detección temprana de posibles complicaciones durante el embarazo (Solórzano, Narváez, Pozo, & Erazo, 2020). En términos de protección laboral, establece que las mujeres embarazadas tienen

derecho a una licencia prenatal de 12 semanas y una licencia postnatal de 12 semanas, ambas remuneradas. Además, la ley prohíbe el despido de una mujer embarazada durante el periodo de gestación y hasta un año después del parto. Estas medidas garantizan la estabilidad laboral y el cuidado adecuado de las mujeres durante esta etapa.

En línea con la promoción de la lactancia materna, la Encuesta de Demografía y Salud Materna e Infantil (ENDEMAIN) realizada en 2019 reveló que el 54,6% de los niños menores de seis meses en Ecuador recibieron lactancia materna exclusiva (De Dios, Vázquez, & Rodríguez, 2021). Aunque esta cifra es alentadora, aún se requiere un mayor impulso para fomentar y apoyar la lactancia materna exclusiva durante los primeros meses de vida. Estos datos demuestran el compromiso del gobierno ecuatoriano y la sociedad en general para priorizar y proteger el estado de gestación. Sin embargo, persisten desafíos, como la garantía de acceso equitativo a los servicios de salud, la concientización sobre la importancia de la atención prenatal y la promoción de entornos laborales saludables para las mujeres embarazadas.

### **Definición de Grupos de Atención Prioritaria**

Los Grupos de Atención Prioritaria se refieren a aquellos sectores de la población que enfrentan condiciones de vulnerabilidad y requieren una atención especial para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos. Estos grupos incluyen a mujeres embarazadas, personas con discapacidad, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, pueblos y nacionalidades indígenas, entre otros.

La definición de Grupos de Atención Prioritaria se encuentra respaldada por la Constitución de la República del Ecuador, que establece el principio de igualdad y no discriminación, así como el derecho a la igualdad de oportunidades. Además, la normativa legal vigente, como la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley Orgánica de Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes,

brindan un marco legal sólido para la protección y promoción de los derechos de estos grupos (Montero, Romero, & López, 2022).

El gobierno ecuatoriano ha implementado diversas políticas y programas para abordar las necesidades específicas de los Grupos de Atención Prioritaria. Un ejemplo de ello es el Plan Creando Oportunidades, que establece acciones específicas para garantizar la inclusión y el acceso a servicios básicos de calidad para estos grupos. En el caso de las mujeres embarazadas, se han establecido medidas de protección y apoyo durante el estado de gestación y el periodo de lactancia. La Ley Orgánica de Trabajo garantiza licencias pre y postnatales remuneradas, así como protección contra el despido injustificado. Además, se promueve la lactancia materna como la mejor opción nutricional para los recién nacidos, y se han implementado programas de apoyo y sensibilización.

En relación a las personas con discapacidad, la Ley Orgánica de Discapacidades establece su derecho a la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras que limiten su plena participación en la sociedad. Se promueve su inclusión en el ámbito educativo, laboral y social, y se han implementado políticas de accesibilidad y asistencia. En el caso de los niños, niñas y adolescentes, la Ley Orgánica de Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes garantiza su derecho a la salud, educación, alimentación y protección contra cualquier forma de violencia o explotación. Se establecen mecanismos de protección y se promueve su participación activa en la toma de decisiones que les afecten.

Los adultos mayores también son considerados como Grupos de Atención Prioritaria en Ecuador. La Ley Orgánica de Protección de Derechos de las Personas Adultas Mayores garantiza su derecho a una vida digna, atención integral de salud, participación social y protección contra la violencia y el abuso. En cuanto a los pueblos y nacionalidades indígenas, se reconoce su diversidad cultural y

se promueve la protección y el respeto de sus derechos colectivos (Llanes, Cervántes, Peña, & Cruz, 2020). Se han implementado políticas de inclusión y participación, así como el reconocimiento de su medicina ancestral y su derecho a la consulta previa en proyectos que afecten sus territorios.

En cuanto a cifras, según el último Censo de Población y Vivienda realizado en 2010, aproximadamente el 12% de la población ecuatoriana se identifica como parte de un pueblo o nacionalidad indígena. Esto representa una parte significativa de la sociedad que requiere atención prioritaria para preservar su identidad cultural y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos.

Asimismo, en el caso de las personas con discapacidad, se estima que alrededor del 7,2% de la población ecuatoriana tiene algún tipo de discapacidad, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de 2010. Estas cifras demuestran la importancia de implementar políticas y programas que promuevan su inclusión y mejoren su calidad de vida. En relación a la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, el UNICEF informa que aproximadamente el 30% de la población en Ecuador corresponde a este grupo. Estas cifras resaltan la necesidad de brindar una atención especializada y garantizar su protección integral, con enfoque en su desarrollo saludable, educación de calidad y protección contra cualquier forma de violencia.

En cuanto a la población adulta mayor, el INEC estima que para el año 2025, el 10,8% de la población total en Ecuador será mayor de 60 años. Estas cifras reflejan un envejecimiento progresivo de la población y subrayan la importancia de establecer políticas y programas que respondan a las necesidades específicas de este grupo, como la atención de salud, el acceso a servicios sociales y la promoción de su participación activa en la sociedad (Ochoa & Morales, 2020).

Es fundamental destacar que estas cifras son indicativas de la diversidad y la composición de la sociedad ecuatoriana, y subrayan la importancia de establecer medidas de atención prioritaria para garantizar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de los grupos más vulnerables.

### **Objeto y Carácter de los Grupos de Atención Prioritaria**

Los Grupos de Atención Prioritaria en Ecuador se definen como aquellos sectores de la población que enfrentan condiciones de vulnerabilidad y requieren una atención especial para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos (Merchán, Cedeño, & Rayo, 2020). El objeto principal de estos grupos es asegurar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección de sus derechos fundamentales, promoviendo su inclusión social y el acceso a servicios básicos de calidad.

El carácter de los Grupos de Atención Prioritaria se encuentra respaldado por la normativa legal vigente en Ecuador. La Constitución de la República establece el principio de igualdad y no discriminación, reconociendo la diversidad y promoviendo la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Asimismo, la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley Orgánica de Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, entre otras, brindan un marco legal sólido para la protección y promoción de los derechos de estos grupos.

El objeto de los Grupos de Atención Prioritaria es garantizar la inclusión y el ejercicio pleno de los derechos de las personas que enfrentan condiciones de vulnerabilidad. Por ejemplo, las mujeres embarazadas son consideradas un grupo prioritario debido a las particularidades y necesidades propias de la etapa de gestación y lactancia. Se busca asegurar su acceso a la atención médica

adecuada, proteger su derecho a la salud, garantizar condiciones laborales seguras y promover la lactancia materna como la mejor opción nutricional para los recién nacidos.

Los niños, niñas y adolescentes también son considerados Grupos de Atención Prioritaria debido a su condición de vulnerabilidad y su necesidad de protección y cuidado. El objeto es garantizar su desarrollo integral, brindando acceso a una educación de calidad, atención en salud, protección contra cualquier forma de violencia o explotación, y promoviendo su participación activa en los asuntos que les conciernen.

En relación a los niños, niñas y adolescentes, según el mismo censo, aproximadamente el 31% de la población ecuatoriana corresponde a este grupo. Estas cifras resaltan la necesidad de brindar una atención especializada y garantizar su protección integral, con enfoque en su desarrollo saludable, educación de calidad y protección contra cualquier forma de violencia. En cuanto a la población adulta mayor, según datos del INEC, se estima que para el año 2025, alrededor del 11% de la población total en Ecuador será mayor de 60 años (Vera, Salazar, Casquete, & Nagua, 2019). Estas cifras reflejan un envejecimiento progresivo de la población y subrayan la importancia de establecer políticas y programas que respondan a las necesidades específicas de este grupo, como la atención de salud, el acceso a servicios sociales y la promoción de su participación activa en la sociedad.

Asimismo, en relación a las mujeres en estado de gestación y período de lactancia, es importante destacar que, según datos del INEC, entre 2013 y 2014, el 24% de las mujeres en edad reproductiva en Ecuador tenían al menos un hijo menor de 2 años (Marín & Torres, 2020). Estas cifras resaltan la relevancia de establecer medidas de protección y apoyo durante este periodo crucial, garantizando su salud, bienestar y el adecuado desarrollo de sus hijos.

Estos datos y cifras refuerzan la necesidad de brindar una atención prioritaria a los diversos grupos mencionados. El objeto y carácter de los Grupos de Atención Prioritaria se basa en la realidad demográfica y en el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección de los derechos de estos grupos vulnerables en Ecuador. A través de la implementación de políticas inclusivas y programas específicos, se busca asegurar su plena integración social, su acceso a servicios esenciales y su desarrollo integral en el marco de una sociedad equitativa y justa.

### **Igualdad y no Discriminación a Trabajadoras Embarazadas**

En Ecuador, se reconoce la importancia de garantizar la igualdad y no discriminación a las trabajadoras embarazadas, ya que su condición requiere de medidas especiales de protección para salvaguardar su salud, bienestar y el adecuado desarrollo de su embarazo. La normativa legal vigente establece derechos y garantías específicas para estas mujeres, con el objetivo de evitar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11, establece el principio de igualdad y no discriminación, reconociendo que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos. Además, el artículo 47 de la Constitución reconoce y garantiza el derecho al trabajo, y prohíbe la discriminación por razón de género, estado de embarazo u otras condiciones (López D. , 2021).

En este contexto, la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en su artículo 51, establece que las trabajadoras embarazadas gozan de medidas de protección específicas. Se prohíbe el despido por motivo de embarazo o lactancia, así como cualquier forma de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo debido a la condición de embarazo.

Además, el Código del Trabajo, en su artículo 155, garantiza el derecho de las trabajadoras embarazadas a una licencia prenatal y postnatal remunerada. La licencia prenatal tiene una duración de 12 semanas, que pueden ser disfrutadas antes o después del parto, a elección de la trabajadora. Asimismo, se establece una licencia postnatal de 12 semanas, que se inicia inmediatamente después del parto. Estas licencias permiten a las mujeres embarazadas tener tiempo suficiente para su cuidado personal, atención médica adecuada y la lactancia materna exclusiva.

Es importante destacar que estas disposiciones legales están respaldadas por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de la cual Ecuador es parte. La CEDAW establece la obligación de los Estados de adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, incluyendo la protección de las trabajadoras embarazadas.

En cuanto a cifras, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), entre 2013 y 2014, el 24% de las mujeres en edad reproductiva en Ecuador tenían al menos un hijo menor de 2 años (Ordóñez & Sinisterra, 2020). Estas cifras demuestran la relevancia de garantizar medidas de protección y apoyo a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, para que puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin sufrir discriminación en el ámbito laboral.

El reconocimiento de la igualdad y no discriminación a las trabajadoras embarazadas en Ecuador es fundamental para promover una sociedad equitativa y justa. Estas medidas legales garantizan el respeto a los derechos de las mujeres embarazadas, su salud y la de sus hijos, y contribuyen a fortalecer la igualdad de género en el ámbito laboral. Sin embargo, es necesario seguir promoviendo la concientización y el cumplimiento de estas disposiciones legales por parte de los

empleadores y la sociedad en general, para asegurar que todas las trabajadoras embarazadas reciben el trato justo y equitativo que merecen.

Es importante destacar que, a pesar de las disposiciones legales existentes, aún persisten desafíos en la plena implementación y cumplimiento de los derechos de las trabajadoras embarazadas en Ecuador. Algunas mujeres embarazadas pueden enfrentar discriminación en el ámbito laboral, como la negación de empleo o promoción debido a su estado de embarazo, la falta de adecuaciones razonables en el lugar de trabajo o la exposición a condiciones laborales inseguras (Cortés, Vargas, & Yaschine, 2021).

Para abordar estas situaciones, es fundamental fomentar la conciencia y la sensibilización sobre los derechos de las trabajadoras embarazadas, tanto entre los empleadores como entre los propios trabajadores. Las instituciones y organismos encargados de hacer cumplir la legislación laboral deben promover inspecciones y sanciones efectivas en caso de incumplimiento, garantizando que se respeten los derechos de las trabajadoras embarazadas.

Además, se requiere fortalecer los mecanismos de denuncia y protección de los derechos laborales, para que las mujeres embarazadas puedan hacer valer sus derechos y recibir la debida atención en caso de discriminación o violación de sus derechos. Esto implica promover una cultura de respeto y apoyo a las trabajadoras embarazadas, y proporcionar canales de denuncia accesibles y seguros.

En cuanto a los avances logrados, el Estado ecuatoriano ha implementado diversas políticas y programas orientados a la promoción de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Por ejemplo, se han desarrollado campañas de sensibilización y capacitación dirigidas a empleadores y trabajadores, con el objetivo de fomentar entornos laborales inclusivos y libres de discriminación. Asimismo, se han establecido comités de igualdad de género en algunas empresas,

con el fin de garantizar el respeto de los derechos de las trabajadoras embarazadas y promover la igualdad de oportunidades en el empleo.

### **La mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia como sujeto de derecho en el ámbito laboral**

La mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia es reconocida como sujeto de derecho en el ámbito laboral en Ecuador, respaldada por una sólida normativa legal y compromisos internacionales. Se han establecido medidas y garantías para proteger la salud, el bienestar y los derechos laborales de estas mujeres durante estas etapas cruciales de su vida.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11, establece el principio de igualdad y no discriminación, reconociendo que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos. Además, el artículo 47 prohíbe la discriminación por razón de género, estado de embarazo u otras condiciones. Estos principios constitucionales sientan las bases para el reconocimiento de los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia en el ámbito laboral (Benavente, 2022).

En este contexto, el Código del Trabajo de Ecuador contempla disposiciones específicas para proteger a las trabajadoras en estado de gestación y periodo de lactancia. El artículo 157 garantiza a las mujeres embarazadas el derecho a una licencia prenatal y postnatal remunerada. Además, el Código del Trabajo prohíbe el despido por motivo de embarazo o lactancia, asegurando la estabilidad laboral de las mujeres en estas condiciones. Se prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo debido a la condición de embarazo o lactancia. Asimismo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) ha implementado políticas para garantizar la atención integral de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia. A través de la Maternidad Gratuita y Atención al Recién Nacido, se brinda atención

médica gratuita a las mujeres embarazadas, incluyendo consultas prenatales, atención durante el parto y postparto, así como servicios de lactancia materna y cuidado del recién nacido.

El reconocimiento de la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia como sujeto de derecho en el ámbito laboral en Ecuador es fundamental para promover la igualdad de género y la protección de la maternidad. Estas medidas legales y políticas implementadas buscan garantizar el respeto a los derechos laborales, la salud y el bienestar de las mujeres en estas etapas de su vida. Sin embargo, es necesario seguir promoviendo la conciencia y el cumplimiento de estos derechos, así como fortalecer los mecanismos de protección y promoción (Llanes, Cervántes, Peña, & Cruz, 2020).

Es importante destacar que, a pesar de la existencia de esta normativa legal y las políticas implementadas, aún persisten desafíos en la plena aplicación y cumplimiento de los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia en el ámbito laboral. Algunas trabajadoras pueden enfrentar discriminación o dificultades para acceder a sus derechos, como la falta de conocimiento sobre las leyes y políticas vigentes, la falta de adecuación de los lugares de trabajo para la lactancia, o la negación de los periodos de descanso necesarios para el cuidado de sus hijos.

Por tanto, es fundamental promover la capacitación y sensibilización tanto entre las trabajadoras como entre los empleadores, con el fin de garantizar la plena implementación de los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia. Esto implica difundir información clara y accesible sobre los derechos laborales y las políticas de protección existentes, así como fomentar una cultura organizacional que valore la maternidad y promueva la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Además, es necesario fortalecer los mecanismos de denuncia y protección de los derechos laborales, para que las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia puedan hacer valer sus derechos y recibir el apoyo necesario en caso de discriminación o violación de sus derechos. Esto implica contar con canales de denuncia seguros y confidenciales, así como con mecanismos de inspección laboral efectivos que verifiquen el cumplimiento de la normativa.

### **Los derechos de la mujer embarazada en la Constitución de la República del Ecuador**

Los derechos de la mujer embarazada están protegidos y reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador. Esta carta magna establece los principios fundamentales que garantizan la igualdad, la no discriminación y el respeto a los derechos de todas las personas, incluyendo a las mujeres en estado de gestación. En primer lugar, la Constitución ecuatoriana reconoce el principio de igualdad y no discriminación en el artículo 11, donde se establece que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos y oportunidades (Gómez L. , 2022). Este principio constitucional es fundamental para garantizar la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y evitar cualquier forma de discriminación basada en su condición.

En el artículo 47 de la Constitución, se prohíbe expresamente la discriminación por razón de género, estado de embarazo u otras condiciones. Esto significa que ninguna mujer puede ser objeto de discriminación en el ámbito laboral, educativo, social o cualquier otro ámbito debido a su estado de embarazo. Además, el artículo 48 de la Constitución establece el derecho de las mujeres a la maternidad segura y a decidir libremente el número de hijos que deseen tener. Este artículo garantiza el derecho de las mujeres embarazadas a recibir atención médica adecuada durante el embarazo y el parto, así como el acceso a servicios de planificación familiar y cuidado de la salud reproductiva.

Estas disposiciones constitucionales son respaldadas por la legislación laboral ecuatoriana, en particular el Código del Trabajo, que establece las condiciones específicas para la protección de los derechos de las mujeres embarazadas. Además de las licencias pre y postnatales, se prohíbe el despido por motivo de embarazo o lactancia, garantizando la estabilidad laboral de las trabajadoras en estas condiciones (Alvarado, 2019).

Es importante destacar que la protección de los derechos de las mujeres embarazadas no se limita solo al ámbito laboral. La Constitución ecuatoriana también reconoce el derecho a la salud de las mujeres embarazadas y el acceso a servicios de salud adecuados. Además, se promueve la lactancia materna como un derecho de la madre y del niño, reconociendo su importancia para la salud y el bienestar de ambos.

### **Los derechos de la mujer embarazada en el Código de Trabajo Ecuatoriano**

El Código de Trabajo Ecuatoriano es una importante fuente normativa que protege los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral. Este código establece disposiciones específicas para garantizar la salud, el bienestar y los derechos laborales de las trabajadoras durante el embarazo y el periodo postnatal.

Además de las licencias, el Código de Trabajo prohíbe el despido por motivo de embarazo o lactancia. El artículo 176 establece que el empleador no puede despedir a una trabajadora por estar embarazada o en período de lactancia. Esta disposición garantiza la estabilidad laboral de las mujeres en estas condiciones y evita cualquier forma de discriminación. El Código de Trabajo también establece el derecho de las mujeres embarazadas a disfrutar de períodos de descanso durante la jornada laboral. El artículo 176 señala que las trabajadoras tienen derecho a descansos de media hora cada tres horas de trabajo para la lactancia de su hijo o hija, hasta que cumplan un año de edad (Solano, 2019). Esta disposición asegura que las mujeres puedan cumplir con su

responsabilidad de amamantar a sus hijos y promueve la lactancia materna exclusiva durante los primeros meses de vida.

Es importante destacar que el Código de Trabajo no solo protege a las mujeres embarazadas, sino también a las trabajadoras en estado de lactancia. El artículo 177 establece que las trabajadoras tienen derecho a un espacio adecuado y a un tiempo razonable para la lactancia de su hijo o hija. Esta disposición busca garantizar que las mujeres puedan amamantar a sus hijos en un entorno cómodo y propicio, promoviendo así la lactancia materna.

El reconocimiento de los derechos de las mujeres embarazadas en el Código de Trabajo se complementa con otras disposiciones legales y políticas en Ecuador. Por ejemplo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) brinda atención integral a las mujeres embarazadas a través de la Maternidad Gratuita y Atención al Recién Nacido (Pinos & Yugsi, 2021). Este programa proporciona servicios de salud gratuitos durante el embarazo, el parto y el postparto, incluyendo consultas prenatales, atención médica especializada y seguimiento postnatal.

### **Los derechos de la mujer embarazada en la Ley de maternidad gratuita**

La Ley de Maternidad Gratuita es una normativa clave en Ecuador que busca garantizar los derechos de la mujer embarazada y promover la atención integral durante el embarazo, el parto y el postparto. Esta ley establece disposiciones específicas para asegurar la atención médica de calidad, el acceso a servicios de salud gratuitos y la protección de la salud materna y del recién nacido. La Ley de Maternidad Gratuita fue promulgada en 2009 como parte de los esfuerzos del gobierno ecuatoriano para mejorar la atención de la salud materna y reducir la mortalidad materna e infantil. Esta ley se basa en los principios de igualdad, no discriminación y acceso universal a los servicios de salud.

De acuerdo con la Ley de Maternidad Gratuita, todas las mujeres embarazadas tienen derecho a recibir atención médica integral y gratuita durante el embarazo, el parto y el postparto. Esto incluye la realización de consultas prenatales, exámenes médicos, análisis de laboratorio, medicamentos, atención obstétrica y neonatal, entre otros servicios necesarios para el cuidado de la salud materna y del recién nacido (Delgado, 2019).

La ley establece que la atención médica durante el embarazo debe incluir al menos cuatro consultas prenatales. Estas consultas son fundamentales para realizar seguimiento al desarrollo del embarazo, identificar posibles complicaciones y brindar el apoyo necesario a la mujer embarazada. Además, la Ley de Maternidad Gratuita garantiza el acceso a servicios de atención obstétrica de emergencia las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Esto es especialmente importante para asegurar que las mujeres embarazadas puedan recibir atención médica de emergencia en caso de complicaciones durante el parto.

La ley también establece el derecho de las mujeres a recibir orientación y educación sobre el cuidado de la salud materna y del recién nacido. Esto incluye información sobre la importancia de la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida del bebé, así como la prevención de enfermedades y el cuidado adecuado del recién nacido.

Es importante destacar que la Ley de Maternidad Gratuita ha tenido un impacto significativo en la reducción de la mortalidad materna e infantil en Ecuador. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la tasa de mortalidad materna disminuyó de 67 por cada 100,000 nacidos vivos en 2008 a 45 por cada 100,000 nacidos vivos en 2019. Esta reducción se atribuye en gran medida a la implementación de políticas y programas como la Ley de Maternidad Gratuita (Carrión , Torres, Arandía, & Pino, 2022).

## **Los derechos de la mujer embarazada en la Ley de Seguridad Social**

La Ley de Seguridad Social en Ecuador es una normativa que establece los derechos y beneficios para los trabajadores y sus familias, incluyendo a las mujeres embarazadas. Esta ley garantiza la protección social y el acceso a la atención médica durante el embarazo, el parto y el postparto. En primer lugar, la Ley de Seguridad Social establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a la atención médica integral durante el periodo de gestación. Esto incluye la realización de consultas prenatales, exámenes médicos, análisis de laboratorio, medicamentos y cualquier otro servicio necesario para el cuidado de la salud materna y del feto (Delicado, 2021).

Además, la ley garantiza la cobertura de los gastos médicos durante el parto y el postparto. Esto implica que los costos relacionados con el parto, como la hospitalización, los honorarios médicos y los medicamentos, son cubiertos por el sistema de seguridad social. La Ley de Seguridad Social también establece el derecho a una licencia de maternidad remunerada. Según esta normativa, las mujeres tienen derecho a una licencia de 12 semanas, que pueden disfrutar antes o después del parto según su elección. Durante este periodo, las mujeres reciben un subsidio por maternidad que equivale al 100% de su salario habitual.

Es importante destacar que la Ley de Seguridad Social en Ecuador establece la protección social no solo para las trabajadoras asalariadas, sino también para las trabajadoras independientes y las amas de casa. Estas mujeres tienen derecho a afiliarse al sistema de seguridad social y acceder a los beneficios correspondientes, incluyendo la atención médica durante el embarazo y la licencia por maternidad remunerada. La implementación de la Ley de Seguridad Social ha tenido un impacto significativo en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en Ecuador. Según datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se han registrado avances en la cobertura de atención médica durante el embarazo y el parto. En el año 2020, se realizaron más de

3 millones de consultas prenatales y se atendieron alrededor de 190,000 partos en los establecimientos de salud afiliados al IESS (Toapanta, Bailón, Ilaquiche, & Crespo, 2022).

Además, la licencia de maternidad remunerada ha brindado apoyo económico a las mujeres embarazadas y les ha permitido dedicar tiempo a su recuperación y al cuidado de sus hijos recién nacidos. Esto contribuye a fortalecer los lazos familiares y promover la lactancia materna exclusiva, que es fundamental para la salud y el desarrollo de los niños.

### **Garantías que protegen los derechos de la mujer en estado de gestación y periodo de lactancia**

En Ecuador, existen varias garantías legales y normativas que protegen los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia. Estas medidas buscan asegurar su bienestar, su salud y la de sus hijos, así como promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y social. Una de las principales garantías se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador. En su Artículo 45, se establece el derecho a la maternidad voluntaria y a la protección de la mujer en estado de gestación y durante el periodo de lactancia. Esto implica que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia deben recibir atención integral en salud, protección en el trabajo y en otros aspectos de su vida cotidiana.

En el ámbito laboral, el Código de Trabajo Ecuatoriano también establece diversas garantías para las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia. De acuerdo con el Artículo 171, se prohíbe el despido de una trabajadora por motivo de embarazo, así como cualquier forma de discriminación por esta condición (Machado, Cedeño, & Jiménez, 2023). Además, se otorga el derecho a una licencia de maternidad remunerada de 12 semanas, con la posibilidad de extenderla en casos de parto múltiple o complicaciones.

Otra garantía importante es la Ley Orgánica de Seguridad Social, que asegura el acceso a la atención médica integral para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Esta ley contempla la cobertura de consultas prenatales, exámenes médicos, medicamentos, atención obstétrica y neonatal, así como la lactancia materna y la atención al recién nacido. En el sector público, el Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva establece la obligación de garantizar espacios adecuados y tiempos de lactancia para las madres trabajadoras. Esto permite que las mujeres en periodo de lactancia puedan alimentar a sus hijos durante su jornada laboral.

Además, existen medidas específicas en el ámbito de la salud. Por ejemplo, el Ministerio de Salud emite guías y protocolos para la atención integral de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, con el objetivo de asegurar la calidad de la atención médica y promover prácticas saludables. Estas garantías se fundamentan en el reconocimiento de los derechos de la mujer, la igualdad de género y la protección de la salud materna e infantil (Ochoa & Morales, 2020). Son el resultado de esfuerzos por parte del Estado ecuatoriano para promover una sociedad inclusiva y equitativa, donde las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia puedan ejercer plenamente sus derechos y ser protegidas frente a la discriminación.

Si bien estas medidas legales y normativas son fundamentales, aún persisten desafíos en su implementación y cumplimiento efectivo. Es necesario seguir promoviendo la conciencia y el respeto hacia los derechos de las mujeres en todas las esferas de la sociedad, así como fortalecer los mecanismos de supervisión y control para garantizar su pleno cumplimiento.

## **Derechos humanos que protegen a la mujer gestante y a la familia en el contexto internacional**

Los derechos humanos son universales e inherentes a todas las personas, sin distinción de género, y esto incluye a las mujeres gestantes y a sus familias. En el ámbito internacional, existen numerosos instrumentos y normativas que protegen y promueven los derechos de la mujer durante el embarazo y la maternidad. La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece en su Artículo 25 el derecho a la salud y a la protección de la maternidad y la infancia. Este artículo reconoce la importancia de garantizar el acceso a la atención médica adecuada durante el embarazo y el parto, así como el apoyo necesario para el cuidado de la madre y el niño (Alvarado, 2019).

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es otro instrumento internacional relevante. Este tratado, adoptado en 1979, prohíbe la discriminación contra las mujeres en todas las esferas de la vida y reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. La CEDAW establece que las mujeres tienen derecho a la atención médica prenatal y postnatal, así como a una licencia de maternidad remunerada y a la protección de la lactancia materna.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado varios convenios que protegen los derechos de las trabajadoras gestantes y sus familias. El Convenio n.º 183 sobre la protección de la maternidad (2000) establece que las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas y a la protección de su empleo durante el periodo de embarazo y lactancia. Asimismo, el Convenio n.º 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) reconoce el derecho de las trabajadoras a tener tiempo para el

cuidado de sus hijos y a solicitar medidas flexibles de trabajo (Castro, Delgado, Zambrano, & Rodríguez, 2021).

En el contexto de América Latina, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención de Belém do Pará" (1994), es un instrumento regional importante. Esta convención reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, incluyendo la violencia basada en el género durante el embarazo y la maternidad. Además, insta a los Estados a adoptar medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia obstétrica.

En cuanto a los datos y cifras, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que alrededor de 830 mujeres mueren diariamente por complicaciones relacionadas con el embarazo y el parto en todo el mundo. La mayoría de estas muertes son evitables mediante el acceso a una atención médica de calidad durante el embarazo y el parto. Además, se estima que aproximadamente el 45% de los países no garantizan la licencia de maternidad remunerada (Chiñas, Gallardo, & Caballero, 2022).

## **TIPOS DE ESTABILIDAD**

### **Estabilidad Absoluta**

El concepto de "estabilidad absoluta" se refiere a una situación laboral en la que el empleado goza de una protección total contra el despido arbitrario por parte del empleador. Esta figura busca garantizar la seguridad en el empleo y evitar cualquier forma de discriminación o represalia por parte del empleador hacia el trabajador. Aunque no existe una normativa específica que establezca la estabilidad absoluta en todos los países, algunos países han adoptado medidas legales para proteger a ciertos grupos de trabajadores (Flores, Narváez, & Naranjo, 2021).

En Ecuador, la Constitución de la República establece en su Artículo 33 el derecho a la estabilidad en el empleo. Este artículo establece que "el trabajo es un derecho y un deber social, y goza de especial protección del Estado. Se reconoce el derecho de las personas a obtener un empleo digno, seguro y remunerado, que garantice igualdad de oportunidades y trato en el trabajo". Aunque no se menciona específicamente la estabilidad absoluta, se reconoce la importancia de brindar seguridad y protección en el empleo.

En el ámbito laboral, el Código de Trabajo Ecuatoriano establece diferentes tipos de contratos laborales, algunos de los cuales ofrecen cierta estabilidad para el trabajador. Por ejemplo, el contrato por tiempo indefinido brinda una mayor seguridad en el empleo, ya que solo puede ser terminado por causas justificadas establecidas en la ley.

Es importante destacar que la estabilidad absoluta puede generar ciertos desafíos para los empleadores, ya que limita su capacidad de adaptarse a cambios en el mercado laboral o reestructuraciones internas. Por esta razón, algunos países han adoptado un enfoque más flexible, en el que se busca equilibrar la protección del empleo con la necesidad de adaptabilidad por parte de las empresas.

### **Estabilidad Forzada**

El concepto de "estabilidad forzada" se refiere a una situación laboral en la que el empleado se encuentra obligado a permanecer en su puesto de trabajo, incluso en condiciones adversas o insatisfactorias, debido a restricciones legales o contractuales. A diferencia de la estabilidad absoluta, que busca proteger al empleado contra el despido injustificado, la estabilidad forzada puede limitar la capacidad del trabajador para buscar mejores oportunidades laborales o para adaptarse a cambios en el entorno laboral (Escobar & Bilbao, 2020).

En Ecuador, la Constitución de la República establece en su Artículo 33 el derecho a la estabilidad en el empleo. Este artículo reconoce el derecho de las personas a obtener un empleo digno, seguro y remunerado, que garantice igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. Sin embargo, no especifica el alcance de esta estabilidad y no menciona el concepto de estabilidad forzada (Medina, 2019). El Código de Trabajo Ecuatoriano establece las causas justificadas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo. Estas causas incluyen el incumplimiento de las obligaciones laborales, el bajo rendimiento, la reestructuración de la empresa, entre otros. En estos casos, el empleador tiene el derecho de terminar el contrato de trabajo, siempre y cuando siga los procedimientos legales establecidos.

Es importante destacar que la estabilidad forzada puede tener implicaciones negativas tanto para los empleadores como para los empleados. Para los empleadores, puede limitar su capacidad de adaptarse a cambios en el mercado laboral, reestructurar la empresa o despedir a trabajadores que no cumplen con sus obligaciones. Por otro lado, para los empleados, puede significar estar atrapados en empleos insatisfactorios o sin oportunidades de crecimiento profesional.

### **Estabilidad Relativa**

La estabilidad relativa en el ámbito laboral se refiere a una situación en la que el empleado goza de cierta protección contra el despido arbitrario, pero esta protección no es absoluta y puede estar sujeta a condiciones y circunstancias específicas. A diferencia de la estabilidad absoluta, que garantiza la continuidad del empleo sin restricciones, la estabilidad relativa permite la terminación del contrato de trabajo bajo ciertas condiciones justificadas establecidas por la normativa legal y contractual.

En Ecuador, la estabilidad relativa se encuentra regulada en el Código de Trabajo, que establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en el país (López, Espinosa,

Dabanch, & Cruz, 2021). El Código de Trabajo reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo y establece las causas justificadas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo. Estas causas incluyen el incumplimiento de las obligaciones laborales, el bajo rendimiento, la reestructuración de la empresa, entre otros factores que afecten la relación laboral.

Es importante destacar que la estabilidad relativa busca encontrar un equilibrio entre la protección del empleo y la flexibilidad necesaria para que las empresas puedan adaptarse a los cambios del entorno laboral y mantener su competitividad. Esto permite que los empleadores puedan tomar decisiones de manera justificada y razonable cuando existen situaciones que afectan el funcionamiento de la empresa.

En Ecuador, la estabilidad relativa se aplica a través de diferentes tipos de contratos laborales. Por ejemplo, el contrato a plazo fijo establece una relación laboral por un período determinado, y una vez que dicho período concluye, el contrato puede ser renovado o terminado. En este caso, la estabilidad relativa se basa en la duración específica del contrato y la finalización del mismo de acuerdo con lo acordado.

Además, el Código de Trabajo establece que los empleadores deben seguir procedimientos legales adecuados al momento de terminar un contrato de trabajo por causas justificadas. Estos procedimientos incluyen notificaciones escritas, plazos de preaviso y, en algunos casos, indemnizaciones por despido (Merchán, Cedeño, & Rayo, 2020). Es importante tener en cuenta que la estabilidad relativa no es una licencia para que los empleadores abusen de su poder o terminen contratos de manera injustificada. Los trabajadores tienen derechos y garantías legales que protegen sus intereses y los empleadores deben cumplir con la normativa laboral vigente.

## **Derecho comparado con la Legislación Colombiana**

### **Derecho y protección a la mujer en periodo de gestación y en periodo de lactancia en Colombia**

El derecho y la protección a la mujer durante el periodo de gestación y lactancia son temas de gran relevancia en Colombia. El país ha implementado medidas legales y sociales para garantizar el bienestar de las mujeres en estas etapas cruciales de la maternidad. La situación de las mujeres en periodo de gestación y lactancia en Colombia ha sido objeto de atención tanto a nivel nacional como internacional. Según el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, se estima que alrededor del 24% de las mujeres en el país se encuentran en edad reproductiva. Esto destaca la importancia de garantizar su protección y bienestar durante el embarazo y la lactancia (Cerquera, 2022).

En Colombia, existen leyes y políticas específicas que buscan proteger los derechos de las mujeres durante estas etapas. La Ley 1468 de 2011, conocida como la Ley de Protección a la Maternidad, establece una serie de derechos y garantías para las mujeres en periodo de gestación y lactancia. Esta ley prohíbe la discriminación laboral por embarazo y establece que las mujeres tienen derecho a la licencia de maternidad remunerada, la cual es de 18 semanas (Monroy, 2021). Además, las mujeres lactantes tienen derecho a una hora diaria de permiso para amamantar a sus hijos durante el primer año de vida.

La implementación de estas medidas ha sido respaldada por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), quienes reconocen la importancia de proteger los derechos de las mujeres en periodo de gestación y lactancia para promover la salud y el bienestar de las madres y sus hijos.

A pesar de las leyes y políticas existentes, persisten desafíos en la plena garantía de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en Colombia. Según el informe del Observatorio de Discriminación Racial y de Género del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia), las mujeres de bajos recursos y las trabajadoras informales enfrentan mayores dificultades para acceder a sus derechos. La falta de conocimiento sobre sus derechos, la discriminación de género y la falta de apoyo de los empleadores son algunos de los obstáculos que enfrentan estas mujeres.

Para abordar estos desafíos, se requiere una mayor difusión de la información sobre los derechos de las mujeres en periodo de gestación y lactancia. Es fundamental que las mujeres conozcan sus derechos y sepan cómo ejercerlos. Además, es necesario fortalecer los mecanismos de supervisión y sanción para garantizar el cumplimiento de las leyes y políticas existentes (Jiménez, 2021). Esto implica capacitar a los empleadores sobre sus obligaciones y promover una cultura de respeto hacia las mujeres embarazadas y lactantes en el entorno laboral.

### **Derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia en la Constitución Política de Colombia**

La protección de los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia es un tema fundamental en Colombia. La Constitución Política de 1991 reconoce y garantiza una serie de derechos para salvaguardar la integridad y el bienestar de las mujeres en estas etapas de la maternidad. La Constitución Política de Colombia es el marco legal supremo del país y contiene disposiciones clave relacionadas con los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia. Estos derechos están respaldados por el principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución, que prohíbe la discriminación por razones de género y establece la obligación del Estado de garantizar condiciones de igualdad real y efectiva (Viloria, 2021).

El artículo 43 de la Constitución reconoce el derecho fundamental a la salud de todas las personas, incluyendo a las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia. Esto implica que el Estado tiene la responsabilidad de asegurar el acceso a servicios de atención médica de calidad durante el embarazo y la lactancia, así como garantizar la protección de la salud de la madre y del hijo.

La Constitución también establece el derecho a la igualdad en el ámbito laboral. El artículo 53 reconoce que las mujeres tienen derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo y prohíbe la discriminación laboral por razones de género, incluyendo el embarazo y la maternidad. Además, el artículo 53 establece el derecho a la estabilidad laboral reforzada durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto. Esto significa que una mujer en estado de gestación no puede ser despedida sin justa causa y tiene derecho a conservar su empleo durante este período (Ávila, 2021).

La protección de los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia también se encuentra en el artículo 43 de la Constitución, el cual establece que la maternidad y la infancia tienen derecho a la especial asistencia y protección del Estado. Esto implica que el Estado debe garantizar políticas públicas que promuevan la atención integral de la mujer gestante y el desarrollo saludable de sus hijos, así como medidas que faciliten la lactancia materna.

La Constitución también aborda la protección de los derechos de las mujeres en situación de vulnerabilidad. El artículo 13 establece que el Estado debe adoptar medidas afirmativas en favor de grupos discriminados o marginados, incluyendo a las mujeres embarazadas y lactantes en condiciones de pobreza o exclusión social. Esto busca garantizar su acceso efectivo a los derechos sociales, económicos y culturales, y promover su inclusión en la sociedad.

Es importante destacar que los derechos consagrados en la Constitución no solo establecen obligaciones para el Estado, sino también para la sociedad en su conjunto. La protección de los

derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia requiere de una transformación cultural y de actitudes hacia la maternidad, así como de la promoción de los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia en Colombia no se limita únicamente a la Constitución Política. El país cuenta con una serie de leyes y regulaciones complementarias que respaldan y fortalecen estos derechos. Por ejemplo, la Ley 1822 de 2017 establece medidas de protección y promoción de la lactancia materna, reconociéndola como un derecho fundamental de los niños y las niñas. Esta ley prohíbe la publicidad de sucedáneos de la leche materna y promueve la creación de espacios adecuados para la lactancia en lugares de trabajo y espacios públicos (Corredor & Ríos, 2022).

Además, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 236 garantiza a las trabajadoras en estado de gestación y lactancia el derecho a la licencia de maternidad remunerada, con una duración mínima de 14 semanas. Este período puede ampliarse hasta 18 semanas en caso de parto prematuro o en situaciones especiales. Durante este tiempo, las mujeres tienen derecho a recibir una prestación económica que cubra sus necesidades básicas y las de su hijo.

No obstante, a pesar de los avances legislativos, persisten desafíos en la plena garantía de los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia. Algunos de estos desafíos incluyen la falta de conocimiento y divulgación de los derechos por parte de las mujeres, la discriminación de género en el ámbito laboral y la dificultad para hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes.

Es fundamental promover la conciencia y el conocimiento de los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia a través de campañas de información y educación dirigidas a la población en general y a los empleadores. Asimismo, se deben fortalecer los mecanismos de

supervisión y sanción para garantizar el cumplimiento de las leyes y proteger a las mujeres de cualquier forma de discriminación o violación de sus derechos.

### **Derechos de la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia**

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia es una fuente legal fundamental que garantiza los derechos laborales de los trabajadores en el país. En particular, este código establece disposiciones específicas para proteger los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia. El Código Sustantivo del Trabajo (CST) de Colombia es una normativa laboral que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores en el país. En su Título VII, el CST aborda específicamente los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia. Estos derechos están diseñados para garantizar la protección de la salud, el bienestar y la estabilidad laboral de las mujeres durante estas etapas (Cantillo & Fernández, 2019).

Una de las principales disposiciones relacionadas con los derechos de la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia es el artículo 236 del CST, que establece el derecho a la licencia de maternidad remunerada. Según este artículo, las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad de mínimo 14 semanas, que puede extenderse hasta 18 semanas en casos de parto prematuro o complicaciones médicas. Durante este período, las mujeres reciben un subsidio económico equivalente al 100% de su salario (Monroy, 2021).

Además, el CST garantiza la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia. Según el artículo 239, las mujeres no pueden ser despedidas por motivo de embarazo o lactancia. Esta disposición protege a las mujeres de la discriminación laboral y asegura que puedan conservar su empleo durante y después de su período de maternidad.

Otro aspecto relevante del CST es el derecho a la lactancia materna. El artículo 238 establece que las mujeres tienen derecho a una hora diaria de permiso remunerado para amamantar a sus hijos durante el primer año de vida. Este permiso puede ser dividido en dos fracciones de media hora si así lo acuerda la trabajadora y el empleador. Esta disposición busca promover la lactancia materna y facilitar el cuidado y la alimentación adecuada de los hijos de las trabajadoras.

Es importante destacar que el CST también establece la obligación de los empleadores de brindar condiciones adecuadas para la lactancia en el lugar de trabajo. Según el artículo 239.1, los empleadores deben establecer y mantener espacios adecuados y privados para que las mujeres puedan amamantar a sus hijos o extraerse leche durante su jornada laboral.

Estas disposiciones del CST están respaldadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia. La Corte ha establecido que los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia son fundamentales y deben ser protegidos de manera efectiva. Asimismo, ha enfatizado la obligación de los empleadores y el Estado de garantizar la plena implementación de estos derechos, evitando cualquier forma de discriminación o vulneración de los mismos (Gómez L. , 2020).

El CST también establece medidas adicionales para la protección de la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia. Por ejemplo, el artículo 240 del código prohíbe que las mujeres sean asignadas a trabajos que representen un peligro para su salud o la del feto. Asimismo, el artículo 241 establece que las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia tienen derecho a reducir su jornada laboral en una hora diaria, sin que esto afecte su salario.

Estas disposiciones del CST reflejan el compromiso del Estado colombiano de proteger los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia, así como de

promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Se busca garantizar que las mujeres puedan ejercer plenamente su derecho a la maternidad sin poner en riesgo su estabilidad laboral o su salud.

No obstante, a pesar de estas disposiciones legales, persisten desafíos en la plena aplicación y cumplimiento de los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia en Colombia. Algunas de las dificultades incluyen la falta de conocimiento y divulgación de estos derechos tanto por parte de las mujeres como de los empleadores, así como la falta de mecanismos efectivos para hacer cumplir las normas.

Es fundamental fortalecer la difusión y la concientización sobre los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia, tanto a nivel de la sociedad en general como entre los empleadores y las trabajadoras. Esto puede lograrse a través de campañas de sensibilización y programas de capacitación que informen sobre los derechos laborales y los beneficios a los que tienen derecho las mujeres en estas etapas de la maternidad (Gómez L. , 2020).

Además, es necesario establecer mecanismos efectivos de supervisión y control para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del CST. Esto implica una mayor fiscalización por parte de las autoridades laborales, así como sanciones claras y proporcionales en caso de violación de los derechos de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

El principal interés de esta investigación será de identificar de qué forma las leyes y normas ecuatorianas están resguardando los derechos de las madres trabajadoras y lactantes, sus principales aspectos y características; y cuestiones que se resuelven con un enfoque cuantitativo entendiendo que es una metodología de investigación que utiliza preguntas y encuestas para recopilar datos cuantificables y en base a estos realizar análisis estadísticos para derivar conclusiones de investigación.

#### Tipo de investigación

Por el tipo inferencial se aplicó los siguientes métodos:

**Método deductivo:** el mismo inicia con una investigación general, es decir, los derechos al cuidado y a la protección de la mujer en periodo de gestación y en periodo de lactancia hasta llegar a los cuestionamientos específicos que son planteados, es decir, la defensa y protección de dichos derechos y la necesidad de establecer un periodo más amplio para recuperación y lactancia, comprendiendo así el problema actual de las mujeres en el mundo laboral. Esto se presenta con la ayuda del análisis y la descripción planteada.

Por el tipo de diseño no experimental y en relación al periodo temporal que se efectúa se ha considerado:

**Longitudinal:** Porque servirá para poder registrar cambios, hacer observaciones y detectar cualquier tipo de cambio en las características del grupo que es tema de investigación. Se extiende más allá de un marco estático de tiempo, donde se puede determinar la secuencia correcta de eventos, entendiendo que así se realiza un estudio desde la presentación de los antecedentes relevantes hasta los sucesos ocurridos que se establecen en la problemática jurídica a resolver.

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

Se responderá a la metodología, al método de investigación y por consiguiente al tipo de investigación a realizarse, entonces, para la recolección de datos e información necesaria para la investigación se utilizará:

### **Técnicas**

**Encuesta:** Este instrumento aportara con datos obtenidos sobre la muestra poblacional a realizarse con una base de 10 preguntas a un grupo determinado de 20 personas del Cantón Guaranda.

### **Criterio de inclusión y exclusión**

#### **Criterio de inclusión y Criterio de exclusión**

En este sentido, se realiza encuestas a 20 mujeres gestantes y en periodo de lactancia en el Cantón Guaranda que se encuentren laborando tanto en instituciones públicas como privadas, para conocer las falencias que existen en la normativa ecuatoriana que ampara a este grupo prioritario, así como también sus necesidades en su lugar de trabajo.

### **Población y muestra**

Una población es una colección de elementos que contienen ciertas características para ser estudiadas. Sin embargo, se entiende por muestra un subconjunto de la población general, incluidas las unidades de análisis. Para la presente investigación se realizará una muestra, con la realización de la formular para determinar un tamaño menor a la población señalada

En donde:

$n$  = es el tamaño de la muestra poblacional a obtener.

$N$  = es el tamaño de la población total. (11.269 mujeres en total en el cantón Guaranda, 2 de cada 5 son mujeres trabajadoras embarazadas, siendo 2000 el tamaño poblacional)

$\sigma$  = representa la desviación estándar de la población. (este valor equivale a 0.5)

$Z$  = es el valor obtenido mediante niveles de confianza (este valor equivale a 2.58)

e = representa el límite aceptable de error muestral (este valor equivale a 0.3)

FORMULA:

$$n: \frac{Z^2 o^2 N}{e^2 (N - 1) + Z^2 o^2}$$

$$n: \frac{(2.58)^2 (0.5)^2 (2000)}{(0.3)^2 (2000 - 1) + (2.58)^2 (0.5)^2}$$

$$n: \frac{(6.65)(0.25) (2000)}{(0.09) (1999) + (6.65)(0.25)}$$

$$n: \frac{2000}{179.91}$$

$$n: 19,32970671$$

#### **Determinación del área para la aplicación del estudio**

Por la naturaleza de la presente investigación, la localización se centrara en el Cantón Guaranda, Provincia Bolívar

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La recolección de información, inquietudes, falencias, análisis, interpretación y resultados de las encuestas realizadas mediante la obtención de la muestra que arrojó a 20 mujeres embarazadas y lactantes las mismas que respondieron a cuestiones sobre su estado y como este funciona en el ámbito laboral.

Una encuesta es un método de investigación que se utiliza para recopilar datos y obtener información sobre un tema específico. Consiste en la formulación de una serie de preguntas que se presentan a un grupo de personas, con el fin de recoger sus opiniones, actitudes, experiencias o características demográficas.

Los datos recopilados a través de una encuesta se analizan posteriormente para extraer conclusiones y obtener estadísticas sobre la población escogida. Estos resultados pueden ser utilizados para tomar decisiones informadas, evaluar la eficacia de políticas o leyes.

Es importante destacar que para que una encuesta sea efectiva, es necesario contar con una muestra representativa de la población escogida y garantizar la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Además, el diseño de las preguntas debe ser claro y objetivo para obtener respuestas válidas y confiables.

### Resultados

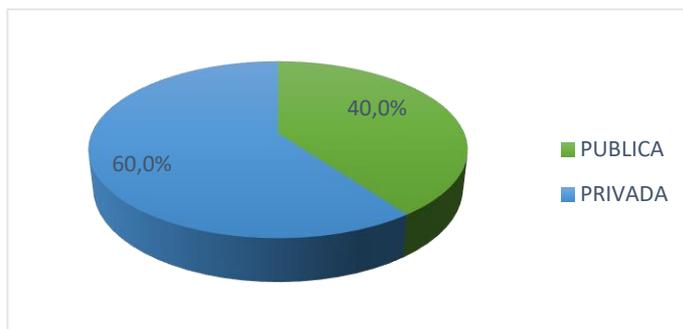
#### PREGUNTAS

##### 1. ¿Usted labora en una entidad pública o privada?

**TABLA N° 1**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
PUBLICA	8	40.0%
PRIVADA	12	60.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	

*Tabla 1. Tipo de Institución*



*Gráfico 1. Tipo de Institución*

### **Análisis e interpretación de Datos.**

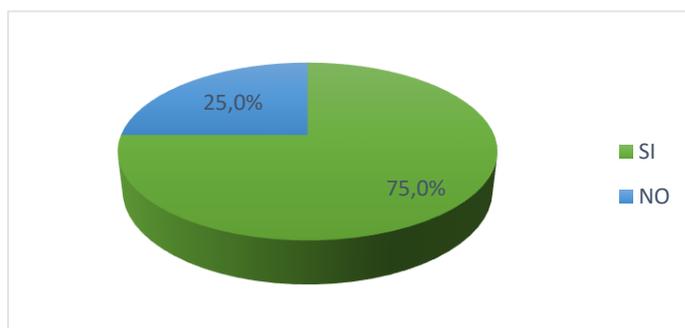
Una vez recolectada la información total correspondiente a la primera pregunta de la encuesta realizada, queda en constancia que con un 60% la mayoría de mujeres gestantes y en periodo de lactancia encuestadas pertenecen y laboran dentro del sector pública existiendo así una minoría del 40% que trabaja exclusivamente en el sector privado. Por lo cual, se puede interpretar que la encuesta realiza ha sido efectiva, porque esta busca analizar las falencias existentes en la protección de los derechos en el ámbito laboral.

### **2. ¿Ha usado en su totalidad la licencia por maternidad?**

**TABLA N° 2**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	15	75.0%
NO	5	25.0%
<b>TOTAL</b>	20	

*Tabla 2. Licencia por Maternidad*



*Gráfico 2. Licencia por Maternidad*

### **Análisis e Interpretación de Datos.**

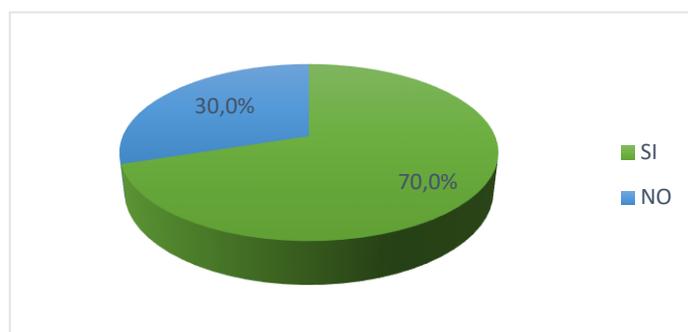
De la pregunta realizada se destaca que, el 75 % es decir, una mayoría a utilizado lo que la ley establece en la licencia por maternidad siendo esta 12 semanas antes y después del parto. Entonces, en este apartado se puede interpretar que tanto los empleadores como las trabajadoras cumplen a cabalidad lo establecido en la Constitución velando así por la integridad física, y mental de la madre y el recién nacido.

### 3. ¿Conoce los derechos que tiene usted durante el estado de gestación?

**TABLA N° 3**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	14	70.0%
NO	6	30.0%
<b>TOTAL</b>	20	

*Tabla 3. Derechos durante el Estado de Gestación*



*Gráfico 3. Derechos durante el Estado de Gestación*

### **Análisis e Interpretación de Datos.**

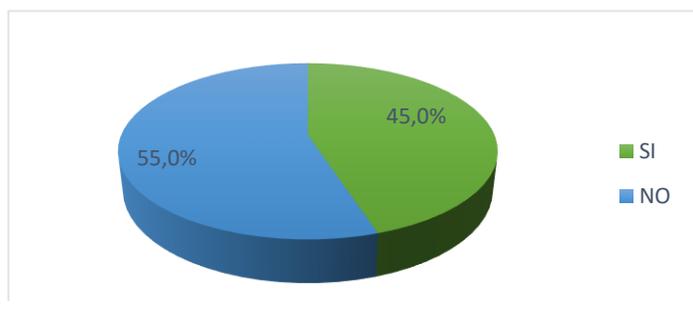
Al hablar derechos y protección establecida por el Estado, los empleadores y por defecto, la misma institución donde laboran, se establece que el 70% de las mujeres trabajadoras conocen sus derechos al encontrarse dentro de un grupo de alta prioridad. Por lo cual se puede interpretar, que se vela por el cumplimiento de lo establecido en la ley para el cuidado y un ambiente propicio de trabajo de este grupo.

**4. Durante el periodo de gestación, ¿presento alguna dificultad con el mismo, que le impidiera acudir a su lugar de trabajo?**

**TABLA N° 4**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	9	45.0%
NO	11	55.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	

*Tabla 4. Dificultad durante el estado de Gestación*



*Gráfico 4. Dificultad durante el estado de Gestación*

**Análisis e Interpretación de Datos.**

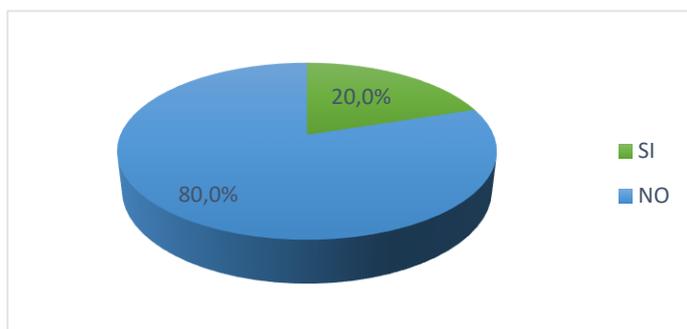
De lo recopilado en esta se pregunta, se desprende que por una nimiedad los votos negativos superan con el 55% a las respuestas positivas que cuentan con el 45%. Lo que se puede interpretar, en que las complicaciones pueden obstruir con el trabajo y calidad del mismo que realizan las mujeres por lo cual, si bien la ley no permite la destitución de una mujer en estado de gestación y periodo de lactancia, puede contar como antecedente para futuros llamados de atención, a la vez que fomenta el miedo e inquietudes en las trabajadoras.

**5. ¿Considera usted que el tiempo otorgado por la ley para el post parto es apropiado?**

**TABLA N° 5**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	4	20.0%
NO	16	80.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	

*Tabla 5. Tiempo otorgado para el Post Parto*



*Gráfico 5. Tiempo otorgado para el Post Parto*

**Análisis e Interpretación de Datos.**

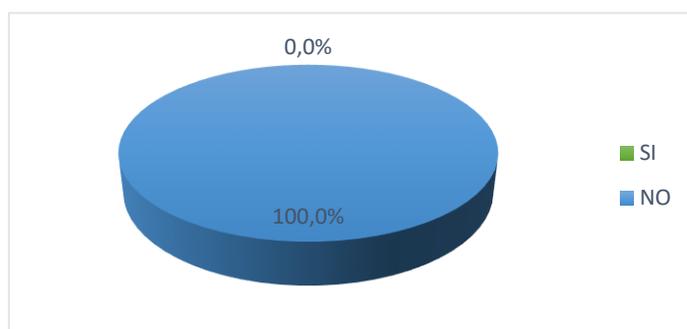
La información recopilada, en el presente cuestionamiento expone que el 80% de la población encuestada de mujeres gestantes y lactantes responde de manera negativa, mientras que solo el 20% responde de manera positiva. Lo que podemos interpretar en que, si bien la ley establece una licencia de recuperación post parto de 12 semanas y en condiciones o casos especiales esta puede alargarse, la mayoría de las encuestadas concuerdan en que es un periodo muy corto entendiendo que cada mujer y cada embarazo son únicos, y los tiempos de recuperación pueden variar por lo cual se considera necesario una ampliación a dicho tiempo.

**6. ¿Considera usted que cuenta con el espacio adecuado para una lactancia segura y cómoda en su lugar de trabajo?**

**TABLA N° 6**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	0	0.0%
NO	20	100.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	

*Tabla 6. Lugar adecuado para la Lactancia*



*Gráfico 6. Lugar adecuado para la Lactancia*

**Análisis e Interpretación de Datos.**

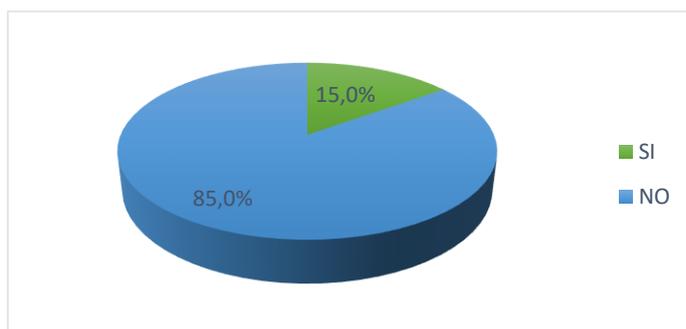
Se entiende que, de la pregunta realizada se desprende el 100% en forma negativa entendiendo así que las instituciones de trabajo tanto públicas como privadas, no cuentan con espacios propicios para la lactancia. Lo que se puede interpretar, es que, si bien la normativa ecuatoriana como la Constitución y el Código de Trabajo tiene como ley, el garantizar la adecuación de espacios seguros y cómodos para la lactancia, pero esto debe ser planteado por los empleadores asegurando a sus trabajadoras, puesto que según la normativa esto también podría contar como una forma de discriminación hacia dicho grupo.

**7. ¿Ha vivido algún tipo de discriminación en su lugar de trabajo, por estar en periodo de lactancia?**

**TABLA N° 7**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	3	15.0%
NO	17	85.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	

*Tabla 7. Discriminación por periodo de Lactancia*



*Gráfico 7. Discriminación por periodo de Lactancia*

**Análisis e Interpretación de Datos.**

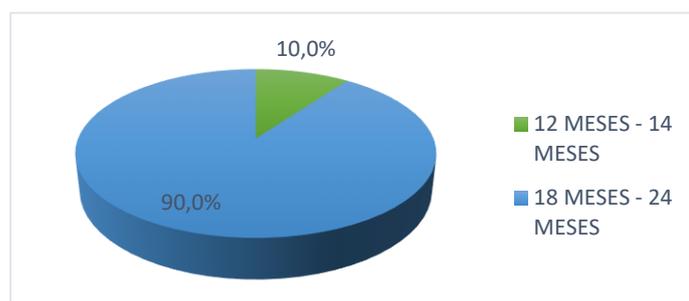
De la pregunta en cuestión, se recoge que una minoría del 15% ha vivido algún tipo de discriminación por su estado en su lugar de trabajo, mientras que una mayoría representada en el 75% no presenta ningún tipo de vulneración. Por lo que se puede interpretar, en que El Estado busca fomentar la igualdad en trabajadores creando armonía y ambiente propicio para un correcto funcionamiento de las instituciones, velando así por el bienestar de este grupo prioritario mismo que no puede ser despedido de forma intempestiva o trato desfavorable debido a su condición.

### 8. ¿Cuál considera usted que es el tiempo adecuado para brindar lactancia a su hijo?

**TABLA N° 8**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
12 MESES - 14 MESES	2	10.0%
18 MESES - 24 MESES	18	90.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	

*Tabla 8. Tiempo adecuado para la Lactancia*



*Gráfico 8. Tiempo adecuado para la Lactancia*

### **Análisis e Interpretación de Datos**

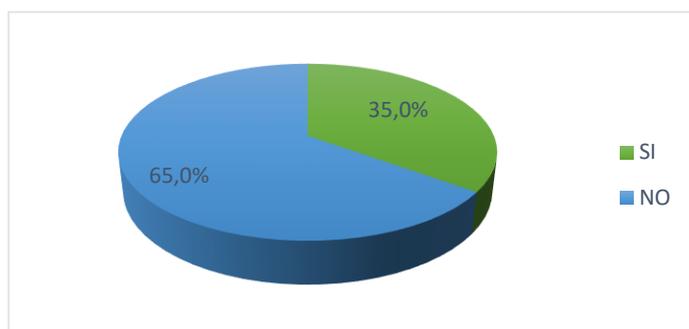
Las mujeres gestantes y en periodo de lactancia, que respondieron a la encuesta en su mayoría concuerdan con una respuesta negativa, siendo esto el 90% mientras que solo el 10% considera que el tiempo establecido es acorde. Lo que se puede interpretar, en que si bien, el Código de Trabajo Ecuatoriano establece un horario laboral de 6 horas durante 12 meses, la mayoría de las encuestadas considera que un tiempo acorde debería ser de 18 a 24 meses, entendiendo así la exclusividad de la lactancia materna donde se toma en cuenta la importancia de la misma para la salud del menor y el vínculo que se desarrolla entre ambos, así como el acompañamiento por parte de la madre en los primeros meses de vida del hijo.

**9. ¿Considera usted que las leyes protegen totalmente a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia?**

**TABLA N° 9**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	7	35.0%
NO	13	65.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	

*Tabla 9. Protección de la Ley a mujeres Gestantes y Lactantes*



*Gráfico 9. Protección de la Ley a mujeres Gestantes y Lactantes*

**Análisis e Interpretación de Datos.**

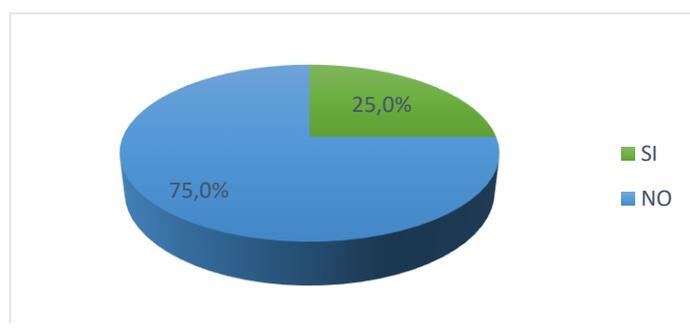
De lo recopilado, se conoce que, si bien en preguntas anteriores la mayoría de mujeres gestantes y lactantes conocen los derechos, destacando así una mayoría en la respuesta negativa con el 65%, mientras tan solo el 35% considera que la ley cumple con su función. De lo que se puede interpretar que, si bien la Constitución establece que las mujeres gestantes y en periodo de lactancia serán tomadas en cuenta dentro de un grupo de alta prioridad, donde se garantizara sus derechos y los del menor, la mayoría considera que si bien esta se encuentra plasmado en la normativa vigente la realidad es completamente distinta puesto que los empleadores no la siguen a cabalidad.

**10. En su lugar de trabajo, ¿su empleador vela por crear un ambiente propicio para este grupo?**

**TABLA N° 10**

<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	5	25.0%
NO	15	75.0%
<b>TOTAL</b>	20	

*Tabla 10. Ambiente propicio para mujeres Gestantes y Lactantes*



*Gráfico 10. Ambiente propicio para mujeres Gestantes y Lactantes*

**Análisis e Interpretación de Datos.**

De lo recopilado dentro del presente cuestionamiento, arroja como resultado que el 75% de la población manifiesta una respuesta negativa y tan solo el 25% de la misma arroja una respuesta favorable. Lo que se interpreta en que, los empleadores tienen como obligación impuesta por la ley el crear y brindar ambientes propicios para mujeres gestantes y lactantes, la mayoría concuerda en que estos espacios son inexistentes y en su mayoría en instituciones públicas no cuentan con un lactario, que cubra con las necesidades de las madres.

## **Discusión**

De lo recopilado en el apartado anterior, y de la misma interpretación y análisis realizados, la población escogida de mujeres en periodo de gestación y en periodo de lactancia, se establece que la mayoría de las gestantes y lactantes laboran en instituciones públicas, y una minoría en instituciones privadas las cuales conocen cuáles son sus derechos al encontrarse en un grupo de alta prioridad, con base a la investigación se tomó en cuenta los periodos de recuperación post parto y de lactancia, existiendo así una inconformidad por parte de este grupo de trabajadoras las mismas que concuerdan con la problemática planteada en esta investigación.

Si bien, la Constitución de la Republica de Ecuador, el Código de Trabajo y demás normativas vigentes que protegen y velan por el bienestar de este grupo, las mismas consideran que el tiempo debería ser mayor, buscando así garantizar un crecimiento y desarrollo apropiado de los recién nacidos y su bienestar personal entendiendo que cada recuperación es diferente y difícil por lo cual se considera también que el tiempo de recuperación post parto es mínimo para una recuperación completa.

Por otra parte, también se ha considerado la problemática existente en la creación de espacios seguros y cómodos para la lactancia y para el descanso de mujeres en estado de gestación, constatando así que los mismos son inexistentes, siendo estos una responsabilidad completa del empleador mismo que debería velar por los derechos de este grupo prioritario.

Por lo tanto, de las encuestas realizadas a mujeres gestantes y en periodo de lactancia, se establece que si existe la problemática planteada como fundamento de esta investigación.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- Como conclusión se puede establecer que dentro del estado Ecuatoriano se encuentran varias leyes que amparan al grupo determinado sujeto de investigación, siendo la primera de ellas la Carta Magna considera a las mujeres gestantes y en periodo de lactancia como uno de los grupos prioritarios a la par de adultos mayores, niños y adolescentes, etc, así como también El Código de Trabajo que se encarga de regular la no discriminación hacia las mismas con un despido intempestivo, y regula la licencia de post parto y lactancia, así como también, la Ley de seguridad social que brinda ampara y protección a los derechos de las mismas y por último la Ley de Maternidad Gratuita que no solo considera el parto y su recuperación sino que busca proteger estas vidas desde el momento de su concepción.
- En razón de los cuerpos normativos que protegen y promueven la estabilidad tanto personal y laboral de mujeres gestantes y en periodo de lactancia, sin embargo, no se toma en cuenta fiscal, emocional y laboral a la que se somete una mujer, por lo cual se debería considerar un periodo más amplio de recuperación realizando evaluaciones cuidadosas y brindar el apoyo adecuado a las mujeres, empresas y empleadores para garantizar la implementación efectiva de estos periodos ampliados. Considerando también los impactos económicos que podrían repercutir en las instituciones.
- Del estudio comparativo, se determina que, en cuanto a la licencia de maternidad, ambas legislaciones reconocen el derecho de las mujeres a un período de descanso remunerado antes y después del parto. En Colombia, las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad de mínimo 14 semanas, que puede extenderse hasta 18 semanas en casos especiales. Por su parte, en Ecuador, el período de licencia de maternidad es de 12 semanas, con la posibilidad de ampliarse en caso de parto múltiple o complicaciones médicas. En cuanto a la lactancia materna, en Colombia, las mujeres tienen derecho a una hora diaria de permiso remunerado para amamantar a sus hijos durante el primer año de vida. Por su parte, en Ecuador, se otorga dos horas diarias de permiso para la lactancia hasta que el niño cumpla un año de edad.

## Recomendaciones

- Se recomienda a las autoridades y los organismos encargados de hacer cumplir la ley que deben asegurarse de que se investiguen y sancionen los casos de discriminación o violación de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral. Es fundamental promover una cultura de igualdad y respeto hacia este grupo prioritario, eliminando estereotipos y prejuicios que puedan afectar sus oportunidades laborales y su bienestar. Buscando garantizar la protección efectiva de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral en Ecuador, promoviendo la igualdad de oportunidades y un entorno laboral favorable para su salud y bienestar.
- Se considera, una reforma parcial a los cuerpos normativos que regulan la licencia por post parto y lactancia, pues se ha determinado que si existe la necesidad de establecer un periodo de recuperación post parto más amplio considerando que es necesario para promover la salud materna y el bienestar de los bebés el mismo que permitiría a las mujeres recuperarse física y emocionalmente del parto, fortaleciendo su salud a largo plazo. Promover un periodo de lactancia más amplio brinda a las mujeres la oportunidad de establecer y mantener la lactancia materna exclusiva.  
Además, se podría considerar la implementación de políticas de reincorporación laboral gradual después de la licencia de maternidad, brindando flexibilidad a las mujeres para adaptarse a su nueva situación familiar, sin riesgos de su estabilidad laboral.
- Del análisis comparativo realizado se recomienda que, ambos países deben seguir trabajando en la protección de la estabilidad laboral de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia esto implica garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales existentes y establecer mecanismos efectivos para sancionar los casos de discriminación o despido injustificado. Ambos países pueden fortalecer las disposiciones existentes relacionadas con la lactancia materna en el lugar de trabajo. Se debe promover la creación de espacios adecuados y privados para la lactancia en los lugares de trabajo, así como facilitar el acceso a la extracción y conservación de leche materna. Además, se podría considerar la implementación de políticas que promuevan la sensibilización y capacitación de los empleadores y los trabajadores.

## Bibliografía

- Adame Goddard, J., & Heredia Vázquez, H. (2017). *Estudios Latinoamericanos de Derecho Romano*. Mexico: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Aguiar Román, J. J. (2018). Historia Legal de la Homosexualidad en el Ecuador. *Novedades Jurídicas, Ética y Deontología Jurídica*, 14.
- Alvarado, K. (2019). Vulneración del derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras gestantes pertenecientes al régimen SIS de las microempresas, año 2018. *Universidad Privada Guillermo Urrelo*. Obtenido de <http://65.111.187.205/handle/UPAGU/992>
- Angarita, A., Marín, L., & Cárdenas, N. (2022). Uso de la aromaterapia durante el posparto: Revisión de la literatura. *Enfermería Investiga*, 7(2). doi:10.31243/ei.uta.v7i2.1613.2022
- Areoso Casal, A. (2021). *Compendio de Derecho Civil común*. Madrid : Wolters Kluwer España.
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2019). *Código Civil*. Quito: LexisFinder.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código Civil*. Quito: Lexis.com.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Lexis.
- Ashmore, R., & Del Boca, F. (1981). *Conceptual Approaches to Stereotypes and Stereotyping*. New Jersey: Hamilton, D.L.
- Atienza Rodríguez, M. (2001). *El Sentido del Derecho*. Barcelona: Ariel.

- Ávila, A. (2021). Análisis de la vulneración de los derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral. *Universidad Católica de Cuenca*. Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/10194>
- Barragan, A. (1979). *Derechos Reales*. Bogota : Temis .
- BBC News Mundo. (13 de Junio de 2019). *BBC News*. Obtenido de BBC News: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-48618424>
- Bembibre, C. (Marzo de 2010). *Definición ABC* . Obtenido de Definición ABC : <https://www.definicionabc.com/derecho/norma.php>
- Benavente, P. (2022). Mujeres y Derechos. *Revista de Derecho Civil*, 9(3), 445-449. Obtenido de <http://nreg.es/ojs/index.php/RDC>
- Bonet Ramón, F. (2005). *EL VINCULO JURIDICO OBLIGACIONAL*. Madrid: Libreria A & M Jimenez.
- Brutau, J. P. (1989). *Compendio de derecho civil* (Vols. III: Derechos reales, derecho hipotecario). Barcelona: Editorial Bosch.
- Cacpata, W., Bailón, A., Calva, Y., & Terán, W. (2019). El período de lactancias de las mujeres en Ecuador y el derecho a la igualdad. *Revista Uniandes Epísteme*, 6(1), 966-976. Obtenido de <https://dialnet-unirioja-es.sire.ub.edu/servlet/articulo?codigo=8298119>
- Calvo Borobia, K. (2005). *Ciudadanía y minorías sexuales: la regulación del matrimonio homosexual en España*. Madrid: Fundación Alternativa.
- Campos Lozada, M. (2017). *Bienes y derechos reales* . Ciudad de México: IURE Editores .
- Campos Lozda, M. (2022). *Bienes y derechos reales* (2da edición ed.). Ciudad de México: IURE Editores.

- Cantillo, S., & Fernández, T. (2019). Alcance jurídico de la estabilidad laboral reforzada en el periodo de maternidad y la lactancia, frente a los contratos por obra o labor en Colombia. *Universidad Católica de Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/items/ef40711e-17ac-474f-88dd-ee272a895058>
- Carrión , K., Torres, M., Arandia, J., & Pino, E. (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(4). Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3145>
- Casey, J. (1990). *Historia de la Familia*. Madrid: Espasa - Calpe.
- Castán Tobeñas, J. (1976). *Los Derechos del Hombre, prólogo de Luis Legaz Lacambra*. Madrid: Reus.
- Castro, C. N. (24 de noviembre de 2005). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/union-de-hecho-y-sociedad-de-bienes/>
- Castro, J., Delgado, R., Zambrano, S., & Rodríguez, D. (2021). Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH): una revisión sistemática de la prevalencia en mujeres embarazadas de entre 15 a 35 años. *Dominio de las Ciencias*, 7(5). doi:10.23857/dc.v7i5.2243
- Cavagnari, B. (2019). Edulcorantes no calóricos en embarazo y lactancia. *Revista Española de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/resp/2019.v93/e201908052/>
- Cerquera, D. (2022). Criterios Jurisprudenciales y Legales para que Opere la Garantía del Fuero de Paternidad a los Trabajadores en Colombia. *Universidad Libre*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20552>

- Chiñas, P., Gallardo, M., & Caballero, E. (2022). Relación de la interrupción de la lactancia materna exclusiva con la pérdida de peso materno ganado durante el embarazo. *Revista Electrónica de Educación Media y Superior*, 9(17). Obtenido de <https://www.cemys.org.mx/index.php/CEMYS/article/view/314>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Reconocimiento de derechos de personas LGBTI*. Inter-American Commission on Human Rights.
- Conceptodefinicion.de. (8 de febrero de 2021). *conceptodefinicion.de*. Obtenido de [conceptodefinicion.de: https://conceptodefinicion.de/solemnidad/](https://conceptodefinicion.de/solemnidad/)
- Correa Restrepo, J. S., & Murillo, J. (2015). *Escritura e investigación académica*. Bogotá, Colombia : Colegio de Estudios Superiores de Administración.
- Corredor, K., & Ríos, J. (2022). Licencia de maternidad: un análisis comparado en Colombia, Chile y Ecuador. *Universidad Libre*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23810>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1982). "*Otros Tratados*" objeto de la función consultiva de la Corte, 24 de septiembre de 1982. Opinión consultiva OC-1/82.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2022). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de Corte Interamericana de Derechos Humanos: [https://www.corteidh.or.cr/que\\_es\\_la\\_corte.cfm](https://www.corteidh.or.cr/que_es_la_corte.cfm)
- Cortés, F., Vargas, D., & Yashine, I. (2021). México necesita un mayor esfuerzo en protección social en tiempos de pandemia. *Prodeq*. Obtenido de <http://www.pued.unam.mx/export/sites/default/actividades/prodeq/breviarios/02.pdf>
- Cruz del Castillo, C., Olivares, S., & Gonzáles, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Distrito Federal, Mexico : Grupo Editorial Patria.

Cuello Calón, E. (1937). *Derecho Penal I*. Barcelona: Bosch.

D.F.L 1 del Ministerio de Justicia de la Republica de Chile. (2000, 30 de mayo). *Codigo Civil*. Chile.

De Dios, M., Vázquez, J., & Rodríguez, L. (2021). Cuidados en el puerperio durante la crisis sanitaria por COVID-19. *Universidad de Granada*. doi:10.30554/archmed.21.1.3899.2021]

De Pina Vera, R. (2005). *Diccionario de Derecho*. México: Editorial, Porrúa.

Del Castillo, S., & Poveda, N. (2021). Importance of nutrition in pregnant women. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 72(4). doi:10.18597/rcog.3825

Delgado, B. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada : alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *Revista Dixi*, 21(30). doi:10.16925/2357-5891.2019.02.06

Delicado, L. (2021). El embarazo es una máquina, no una mujer» Deshumanización y sexismo misógino en el planteamiento favorable al ‘trabajo gestacional’. *Revista de Feminismo, Género y estudios sobre la mujer*(10), 41-50. doi:10.15366/jfgws2021.10.005

Dr. Durán Ponce, A. (27 de Febrero de 2015). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/la-constitucion/#:~:text=sistema%20de%20normas%20jur%C3%ADdicas%20que,la%20sociedad%2C%20un%20orden%20constitucional.&text=fuente%20de%20todas.&text=Rep%C3%ABblica%20y%20de%20su%20gobierno.,-%E2%80%93%20Arist%C3%B3teles>

Escobar, P., & Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior*. Lulu.com.

- Feria Avila, H., Blanco Gómez, M., & Valledor Estevill, R. (2018). *La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica*. Las Tunas : Universidad de Las Tunas .  
Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/es/encuesta.html>
- Figuera, S., Ushiña, G., & Ureta, 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(18).  
doi:10.37228/estado\_comunes.v1.n8.2019.104
- Figueras González, B. (2012). *Las servidumbres y el derecho civil en Cuba*. Las Tunas: B - Universidad de las Tunas.
- Flores, V., Narváez, B., & Naranjo, É. (2021). El teletrabajo y el derecho a la salud mental en el periodo de lactancia. *Universidad y Sociedad*, 13(2), 123-131. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2292>
- García, A. M. (6 de Diciembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/religion.html>
- García, J., Garay, F., Ramírez, C., Orduz, D., & Donoso, J. (2023). Madres en período de gestación y lactancia, y su relación con el servicio policial en Colombia. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 15(1). doi:10.22335/rlct.v15i1.1684
- Gardey, A., & Pérez, J. (2021). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/pluricultural/>
- Garrido Wainer, J. M. (2018). *Produccion de Conocimiento* . Santiago de Chile : Editorial ebooks Patagonia - Ediciones Metales Pesados .
- Goffman, E. (1963). *Estigma: La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

- Gómez, L. (2020). Protección y acceso laboral a la mujer en estado de embarazo. *Universidad Libre*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20684>
- Gómez, L. (2022). Seguridad Jurídica y la Mujer Embarazada: Un Derecho Especial Visto desde la Normativa Venezolana. *Revista Científica Cienciaedu*, 8(1). Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/480/4802861026/4802861026.pdf>
- González Piano, M. d., Howard, W., Vidal, K., & Bellin, C. (2017). *Manual de Derecho Civil*. Montevideo : D - Universidad de la República .
- González Beilfuss, C. (2004). *Parejas de hecho y matrimonios del mismo sexo en la Unión Europea*. Madrid: Marcial Pons.
- Hernández, J. (Julio de 2017). *Enciclopedia Jurídica Online* . Obtenido de Enciclopedia Jurídica Online : <https://mexico.leyderecho.org/convenio-internacional/>
- Identidad&Diversidad. (2017). *Identidad&Diversidad*. Obtenido de Identidad&Diversidad: <https://identidadydiversidad.adc.org.ar/normativa/ley-26-618-matrimonio-igualitario-2010/>
- Imaginario, A. (14 de Enero de 2021). *Significados*. Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/libertad/>
- Jiménez Bautista, F., & Beltrán Zambrano, R. (2019). *Gestión de conflictos* . Madrid : Dykinson .
- Jiménez, J. (2021). Pronunciamientos de la corte constitucional con relación a la protección laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y lactancia en Colombia. *Universidad Simón Bolívar*. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/9341>

- KERLING, E. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. D.F, México : McGraw-Hill Interamericana.
- Lacruz Berdejo, J. L., Sancho Rebullida, F. d., Luna Serrano, A., Delgado Echeverría, J., Rivero Hernández, F., & Rams Albesa, J. (2016). *Elementos de Derecho civil III* (Tercera edición ed.). Madrid : DYKINSON .
- Larrea Holguín, J. (2008). *Manual elemental de Derecho Civil 3. Volumen 5: el usufructo, derechos de uso y habitación, patrimonio familiar y las servidumbres*. Quito : Corporación de Estudios y Publicaciones .
- León , I., & Manrique, E. (2019). Evolución jurisprudencial de la estabilidad ocupacional reforzada de la mujer en estado de embarazo y lactancia en Colombia. *Universidad Libre*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15489>
- Ley Chile. (10 de Marzo de 2022). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1169572>
- Llamas Pombo, E., Díaz de Lezcano Sevillano, I., & Godoy Domínguez, L. (2021). *Manual de Derecho Civil. Volumen IV. Derecho de Bienes* . Madrid: Wolters Kluwer España.
- Llanes, A., Cervántes, M., Peña, A., & Cruz, J. (2020). Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 51-60. Obtenido de <https://dialnet-unirioja-es.sire.ub.edu/servlet/articulo?codigo=7384405>
- López, D. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. *Sociedad y Tecnología*, 4(2), 654-666. doi:10.51247/st.v4iS2.176

- López, E., Espinosa, J., Dabanch, J., & Cruz, R. (2021). COVID-19, embarazo, vacunas y lactancia materna. *Boletín Micológico*, 36(1). doi:10.22370/bolmicol.2021.36.1.2854
- Machado, L., Cedeño, M., & Jiménez, D. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1). Obtenido de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/593>
- Mantilla, C., & Llerena, M. (2020). Factores sociales que participan en el cese temprano de la lactancia materna en las mujeres de Picaihua. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 286-307. doi:10.23857/dc.v6i4.1628
- Marín, L., & Torres, M. (2020). Garantía de derechos humanos de personas con discapacidad en el cantón Azogues provincia del Cañar de Ecuador. *Killkana Sociales: Revista de Investigación Científica*, 4(1), 21-28. doi:10.26871/killkana\_social.v4i1.618
- Martínez Ruiz, H. (2012). *Metodología de la investigación*. D.F, México: Cengage Learning.
- Medina, J. (2019). *Derecho Civil. Bienes. Derechos reales(2da. ed.)*. Bogota: Editorial Universidad del Rosario.
- Mejía, J., Reyna, N., & Reyna, E. (2021). Consumo de micronutrientes durante el embarazo y la lactancia. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 67(4). doi:10.31403/rpgo.v67i2368
- Merchán, J., Cedeño, S., & Rayo, K. (2020). Covid 19, el embarazo, el parto y la lactancia materna. *Reciamundo*, 4(3). doi:10.26820/reciamuc/4.(3).julio.2020.58-68
- Merino, M., & Pèrez, J. (2014). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/pluricultural/>: <https://definicion.de/reconocimiento/>
- Messineo, F. (1998). *Instituciones de derecho privado* (2a ed.). Italia: Editorial Padova.

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos . (21 de Julio de 2010). *InfoLEG Información Legislativa*. Obtenido de InfoLEG Información Legislativa: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>
- Monroy, D. (2021). Programa Interinstitucional para el Fortalecimiento de la Investigación y el Posgrado del Pacífico. *Universidad Católica de Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/41fbe3b0-8efd-4545-887e-b43a5778ff9e/content#page=27>
- Montero, H., Romero, E., & López, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 223-236. doi:10.51247/st.v5iS1.245
- Montero, H., Romero, E., & López, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad y Tecnología*, 5(1), 223-236. doi:10.51247/st.v5iS1.245
- Naciones Unidas de Derechos Humanos. (2022). *Naciones Unidas de Derechos Humanos/Oficina del Alto Comisionado*. Obtenido de Naciones Unidas de Derechos Humanos/Oficina del Alto Comisionado: [https://www.ohchr.org/sp/issues/lgbti/Pages/index.aspx?gclid=Cj0KCQiA\\_8OPBhDtARIsAKQu0gZyko5ZJ5WuXDhuc\\_JXbVlufm54rD\\_44AugNpbIgu1aZ7lKccH05ogaAiObEALw\\_wcB](https://www.ohchr.org/sp/issues/lgbti/Pages/index.aspx?gclid=Cj0KCQiA_8OPBhDtARIsAKQu0gZyko5ZJ5WuXDhuc_JXbVlufm54rD_44AugNpbIgu1aZ7lKccH05ogaAiObEALw_wcB)
- Namakforoosh, M. N. (2005). *Metodología de la investigación*. D.F., México: LIMUSA.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Ochoa, M., & Morales, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 8(1). doi:10.46377/dilemas.v8i1.2432
- Ordóñez, D., & Sinisterra, G. (2020). Hipertensión arterial en pacientes de un servicio de atención prioritaria de odontología y su relación con características sociodemográficas. *Acta Odontológica Colombiana*. doi:10.15446/aoc.v10n2.83721
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2008). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/homofobia/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2009). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/heterosexual/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2013). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/poder-constituyente/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2009). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/igualdad/>
- Pérez, J. (2019). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/transgenero/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2021). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/tradicion/>
- Pinos, C., & Yugsi, M. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(3). doi:10.23857/dc.v7i3.1902
- Planiol, M., & Ripert, G. (1950). *Tratado elemental de derecho civil, t III: "Los Bienes"*. (J. M. Jr., Trad.) Puebla: JOSE M. CAJICA Jr., S. A.
- Porto, J. P., & Gardey, A. (2013). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/pareja/>

Powered by Oxford. (2022). *Powered by Oxford*. Obtenido de <https://www.lexico.com/es/definicion/gay>

Puppio González, V. (04 de Abril de 2018). *Diccionario Jurídico y Social | Enciclopedia Online*. Obtenido de Diccionario Jurídico y Social | Enciclopedia Online: <https://diccionario.leyderecho.org/acto-publico/>

Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/lesbiano>

Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/matrimonio>

Registro Oficial Suplemento 46 del 24-jun-2005. (2022, 14 de mar). *Código Civil*. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Reyes, B., Carrión, C., Merino, C., & Herrera, Y. (2019). La atención prioritaria de la familia y su incidencia en las condiciones de vida de las personas con discapacidad del Centro Municipal N° 1 de la Ciudad de Loja, y la Intervención del Trabajador Social. *Dominio de las ciencias*, 5(3), 472-486. doi:10.23857/dc.v5i3.948

Reyes, N., & Coronado, C. (2022). Protección a las mujeres en estado de embarazo, bajo la modalidad de un contrato a término fijo en Colombia, durante los últimos 10 años con pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. *Universidad Libre*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20457>

Rodríguez Zepeda, J. (2004). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?* México: Anzures.

Rojas, E., & Cabrera, S. (2020). Artritis Reumatoide y embarazo. Actualización. *Revista Paraguaya de Reumatología*, 6(1). doi:10.18004/rpr/2020.06.01.36-47

- Romeral, J. (2022). El riesgo durante la lactancia natural: prevención y protección social. *Revista Española de Derecho del Trabajo*(217). Obtenido de <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/El%20riesgo%20durante%20la%20lactancia%20natural.pdf>
- Sánchez Hernández, L. (10 de Marzo de 2022). *televisa.NEWS*. Obtenido de *televisa.NEWS*: <https://noticieros.televisa.com/ultimas-noticias/celebran-el-primer-matrimonio-igualitario-en-chile/>
- Sarmiento, D. (2006). "*La Autoridad del Derecho y la Naturaleza del Soft Law*", *Cuaderno de Derecho Público*. Madrid: Pamplona: Civitas.
- Sequeira, C. (2019). Abordaje terapéutico de la migraña en la mujer embarazada y en lactancia. *Revista Clínica de la Escuela de Medicina de la Universidad de Costa Rica*, 9(6), 21-30. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=91519>
- Serrano Gómez, R. (2019). *Derecho Civil Bienes*. Bucaramanga: Ediciones UIS.
- Solano, D. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia. *Jurídicas CUC*, 15(1), 47-68. doi:10.17981/juridcuc.15.1.2019.02
- Solórzano, J., Narváez, C., Pozo, E., & Erazo, J. (2020). Análisis de la regulación del período de lactancia en el Ecuador. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 5(8), 117-141. doi:10.35381/racji.v5i8.564
- Toapanta, L., Bailón, A., Ilaquiche, R., & Crespo, L. (2022). Derecho a la igualdad de la mujer embarazada en el ámbito laboral público y privado en Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(4), 693-700. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3183>

- Trujillo, E. (14 de mayo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/vinculo-juridico.html>
- Trujillo, E. (03 de Julio de 2021). *Economipedia.com*. Obtenido de Economipedia.com:  
<https://economipedia.com/definiciones/derecho-constitucional.html#:~:text=El%20derecho%20constitucional%20es%20un,a%20trav%20C3%A9s%20de%20la%20Constituci%C3%B3n>.
- Trujillo, Y. (12 de Junio de 2019). *Elcomercio.com*. Obtenido de Elcomercio.com:  
<https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/corte-constitucional-aprobacion-matrimonio-igualitario.html>
- Ucha, F. (Abril de 2013). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC:  
<https://www.definicionabc.com/general/identidad.php>
- UniversoJus.com*. (10 de Agosto de 2015). Obtenido de UniversoJus.com:  
<http://universojus.com/definicion/acto-publico>
- Veiga, E. (09 de Junio de 2019). *BBC News Brasil*. Obtenido de BBC News Brasil:  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-48566491>
- Vera, K., Salazar, I., Casquete, R., & Nagua, J. (2019). EDUCACIÓN INCLUSIVA: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD DE Las necesidades educativas especiales de los estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo, extensión Quevedo. *Journal of Science and Research*, 4, 291-300. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/774>
- Viloria, K. (2021). La garantía del debido proceso según la jurisprudencia constitucional en el procedimiento de despido por justa causa de trabajadores cobijados por un fuero laboral reforzado: el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia. *Universidad Católica de Colombia*. Obtenido de

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/ef717ab8-b5b1-483a-8350-1836ea4a32d3/content>

Yirda, A. (06 de Septiembre de 2021). *ConceptoDefinición*. Obtenido de ConceptoDefinición: <https://conceptodefinicion.de/homosexualidad/>

Zúñiga, X., Romero, É., Tapia, D., Arana, A., & García, J. (2019). Atención a Grupos Prioritarios y Calidad de Vida, ¿Responsabilidad Social Universitaria? Caso Parroquia Mariscal Sucre – Ecuador, 2017. *Revista Publicando*, 6(22), 16-26. Obtenido de <https://dialnet-unirioja-es.sire.ub.edu/servlet/articulo?codigo=7149456>