



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO
HUMANO**

Trabajo de fin de Carrera titulado:

Los derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador: Un estudio de alcance.

Realizado por:

Esthefanny Paola Hernández Negrete

Director del proyecto:

Msc. Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

QUITO, MARZO DEL 2023

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Esthefanny Paola Hernández Negrete, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 0603550518, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



Esthefanny Paola Hernández Negrete

C.I.: 0603550518

Quito, 30 de marzo del 2023

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

Master en Direccionamiento Estratégico de Recursos Humanos

Quito, 30 de marzo del 2023

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Msc. Fernando Javier Altamirano Hidalgo

Msc. Aímee Vilaret Serpa

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Msc. Fernando Altamirano Hidalgo



Msc. Aímee Vilaret Serpa

Quito, 30 de marzo del 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in blue ink, reading "Esthefanny M.", enclosed within a blue oval scribble. Below the signature is a horizontal dashed line.

Esthefanny Paola Hernández Negrete

C.I.: 0603550518

Quito, 30 de marzo del 2023

Artículo de tesis

Los derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador: Un estudio de alcance.

Esthefanny Paola Hernández Negrete (Estudiante)¹, Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez (Tutor)²

¹ afiliación 1: esthefanny.hernandez@uisek.edu.ec

² afiliación 2: alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

* Autor de Correspondencia: alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

Resumen:

La presente investigación, tiene como objetivo explorar los artículos científicos que tratan sobre los derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador, con el fin de prevenir e implementar dentro del área de Recursos Humanos nuevas estrategias dentro de las instituciones públicas y privadas. Se ha realizado un estudio de alcance con base en la metodología de Arksey y O'Malley (2005), logrando identificar dentro de las plataformas SCIELO, SCOPUS y EBSCO; utilizando diversos criterios de exclusión un total de 9 artículos que han sido objeto de análisis. Llegando a la conclusión que a pesar de que la normativa se haya reformado a favor de la madre trabajadora, existe todavía amplios rangos de vulneración de estos derechos, por parte de las empresas que todavía manejan una mentalidad en donde el trabajo masculino se encuentra más valorado. Se pretende concientizar en estos temas a las entidades tanto públicas como privadas, con el fin de contribuir con la disminución de la discriminación de género, con énfasis en la más común, que resulta cuando las mujeres se encuentran en estado de gravidez o comenzando su maternidad.

Palabras clave: Derechos laborales, vulneración, mujer embarazada, madre lactante, empresa.

Abstract:

The objective of this research is to analyze the studies carried out on the violation of the labor rights of pregnant women and nursing mothers in Ecuador, in order to prevent and implement new strategies within public institutions within the Human Resources area. and private. A scope study has been carried out based on the Arksey and O'Malley (2005) methodology, managing to identify within the SCIELO, SCOPUS and EBSCO platforms; using various exclusion criteria a total of 9 articles that have been analyzed. Coming to the conclusion that despite the fact that the regulations have been reformed in favor of the working mother, there are still wide ranges of violation of these rights, by companies that still manage a mentality where male work is more valued. . It is intended to raise awareness of these issues in both public and private entities, in order to contribute to the reduction of gender discrimination, with emphasis on the most common, which results when women are pregnant or beginning their maternity.

Keywords: Labor rights, violation, pregnant woman, nursing mother, company.

1. Introducción

Las mujeres a lo largo de la historia han tenido que luchar para lograr que se consagren sus derechos, entre estos el derecho laboral. La vulneración de estos se encuentra aún presente en la sociedad, siendo más frecuente cuando la mujer está en estado de embarazada o en periodo de lactancia, “pensar y actuar para la construcción de condiciones de igualdad de género en el ejercicio de derechos, parte precisamente, de reconocer la persistencia de las enormes desigualdades y discriminación que hasta la actualidad viven las mujeres” (Secretaría de Derechos Humanos, 2020)

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador y otras normativas nacionales se establece la equidad jurídica entre mujeres y hombres, es decir la mujer tiene igualdad de derechos y oportunidades que los hombres; sin embargo, se reconoce que los marcos normativos distan mucho de la realidad. En el documento “Misión Mujer” (Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida, 2018) se señala que los factores de riesgo como la falta de acceso a la educación, violencia en el núcleo familiar, desigualdad sociales, económicas, educativas, “bajos niveles de concientización por parte de los proveedores de servicios, así como de los actores judiciales y los encargados de hacer cumplir la ley” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006; Bott, et al., 2005), entre otros, incrementan la vulnerabilidad de mujeres y niñas para sufrir violencia.

El cumplimiento de los derechos para las mujeres principalmente desde el ámbito laboral debe partir de un proceso de concientización de todos los actores del proceso, estado, las autoridades, sociedad civil, empresas, personal privado y público mediante la erradicación de formas de violencia, discriminación y desigualdad social. Es decir, el proceso de erradicación y prevención parte de establecer normativas que generen equidad entre hombres y mujeres, establecer políticas públicas y la implementación de programas que promuevan y velen por el cumplimiento de los derechos de las mujeres, en especial en estado de vulnerabilidad como es el caso de mujeres embarazadas y madres lactantes.

Para identificar el camino para el cumplimiento de los derechos laborales en mujeres en estado de vulnerabilidad, se revisarán varios articulados normativos y conceptos básicos para entender el objeto de estudio del artículo presentado. La carta magna del Ecuador establece como personas y grupos prioritarios, en el artículo 35 a las personas:

...adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 19)

Es decir que las mujeres son un grupo de atención prioritaria cuando se encuentran en estado de embarazo, lactancia o cuando han sido víctimas de discriminación por género, violencia y acoso. En la sección 4, en el artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador se identifica que el estado debe velar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, mediante la gratuidad de servicios de salud materna, salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y post parto, la no discriminación en los distintos ámbitos de la vida. Así como dar facilidades para la recuperación en el embarazo y lactancia. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 22)

En este sentido el estado es el principal actor en la elaboración de políticas públicas, planes y programas para la atención a grupos prioritarios y alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres mediante mecanismos de enfoque de género. Una de las políticas públicas generadas por la Secretaría de Derechos Humanos es la “Política pública Economía Violeta: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres”, que parte de generar propuestas públicas a partir de la crisis del COVID 19 y que señala que:

las mujeres están particularmente expuestas a los despidos y la pérdida de sus medios de subsistencia, al empeoramiento de sus condiciones de trabajo, a enfrentar una mayor carga de trabajo en el hogar, y a un mayor riesgo de ser víctimas de violencia. (Secretaría de Derechos Humanos , 2020).

En la sesión 3 de la Constitución, en el artículo 331 se señala que el estado debe garantizar la igualdad a las mujeres en el acceso al empleo, formación y promoción en el trabajo, remuneraciones equitativas y se prohíbe cualquier forma de discriminación, violencia y acoso en el trabajo. Además, en el artículo 332 se indica que:

Art. 332.-El Estado garantizara el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Asamblea Nacional, 2008, pág. 165).

En la actualidad nos encontramos con Ley Orgánica para impulsar le Economía Violeta (2023), que dentro de su artículo 7, en los incisos primero y cuarto, nos habla de los Programas de mejora de la empleabilidad de mujeres, nos manifiesta:

Art. 7.- El Estado diseñará e implementará políticas de empleo que tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en su diversidad y multiculturalidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, así como mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo; y, seguimiento técnico de adaptabilidad al mercado de al menos tres años.

... A fin de promover la empleabilidad femenina y la disminución de la brecha salarial y la institucionalización de roles de género conforme al artículo 3 de esta Ley, el ente rector de trabajo regulará la distribución irregular de la jornada semanal laboral, que podrá distribuirse en forma irregular dentro de los 5 días de la semana, sin superar las 40 horas semanales ni más de 10 horas al día. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2023)

El Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC), en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del año 2022, identifica que “el 6,7% de las mujeres en la PEA estuvieron en situación de desempleo, mientras que, la tasa de los hombres fue de 4,5%” (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), enero 2022, 2022, pág. 7). La visión de algunas organizaciones en la contratación de personal femenino muchas veces se ve sesgado debido a que se consideran que la mujer en etapa reproductiva conllevará una pérdida de recursos económicos y de tiempo debido a los permisos por maternidad y lactancia. Además, del rol de cuidador que se le ha asignado a la mujer, pese a que la paternidad debe ser compartida. Por esta razón, las empresas deberán garantizar el bienestar laboral y las condiciones de trabajo de sus colaboradores a través de políticas internas y gestión del talento humano en el ámbito organizacional.

El Embarazo según la enciclopedia jurídica es el “Lapso entre la concepción y el parto o el aborto.” (Enciclopedia Jurídica , 2020); se da a denotar que no existe un tiempo específico para todos los casos, este resulta variable dependiendo de varios factores no solo fisiológicos sino también sociales. Por otro lado,

lactancia es “Período durante el cual el niño se alimenta básicamente con leche materna o un sustituto.” (Enciclopedia Jurídica , 2020). Esta puede ser de tres tipos: lactancia materna exclusiva, lactancia materna mixta cuando hablamos de esto se refiere a que el bebé se alimenta de leche de su madre y de fórmulas de venta libre en el mercado de manera simultánea; también, la lactancia con base únicamente de fórmulas.

Dentro de los últimos años el mundo se encuentra en la etapa de Transformación Digital que “es un proceso en el cual las empresas hacen uso de la tecnología para mejorar el desempeño, aumentar el alcance y garantizar mejores resultados” (Rockcontent , 2020). Cuando se comenzó a implementar esto, las empresas tuvieron un giro para que las distintas organizaciones pueden estar a la vanguardia. Aquí nace lo que se conoce como Responsabilidad Social Empresarial, Rock Content (2019) define el concepto como “el compromiso y las obligaciones que asumen los miembros de una comunidad entre estos. Al trasladarlo al terreno empresarial, el significado es el mismo, simplemente que compromiso es realizado de manera voluntaria, por organizaciones corporativas”.

Entonces, al hablar de la visión de las empresas estas se sujetan a respetar los valores éticos, cuidado del medio ambiente, y la normativa vigente. Estos firman un compromiso significativo con la sociedad en donde se desarrollan. Por lo tanto, la generación de valor alineada a la RSE debe iniciar dentro de la misma institución enfocada a los valores organizacionales sin perder de vista a los distintos stakeholders.

Gran parte de las empresas presentes en el país, dentro de su filosofía consideran dentro de su responsabilidad social empresarial políticas, acciones y enfocadas a la equidad de género. Por lo que, se considera que el cumplimiento de los derechos de las mujeres embarazadas y madres lactantes no se encuentran solamente dentro de la normativa legal, sino que aportan a las organizaciones para una gestión más justa y alineada a los requerimientos sociales.

Este documento, pretende contribuir con la concientización de los derechos legítimos en el área laboral de las mujeres embarazada y las que son lactantes; además, se aporta a la academia con el fin de presentar una concepción clara y actualizada acerca del tema que resulta ser útil para los gestores de talento humano, así como la sociedad y demás interesados en el tema.

El presente estudio de alcance recopilará la información de los artículos relevantes de los últimos 5 años, para realizar un acercamiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y madres lactantes en el Ecuador; se revisarán documentos los cuales se someterán a un proceso de exclusión para lograr responder las siguientes preguntas de investigación: ¿Qué estudios se han realizado en materia de derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador? ¿Existe la implementación de medidas políticas y procedimientos de los derechos de mujeres embarazadas y madres lactantes en el Ecuador dentro de la RSE? La presente investigación, tiene como objetivo explorar los artículos científicos que tratan sobre los derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador

2. Metodología

El presente estudio se ha realizado mediante una revisión de alcance orientada en las metodologías de Arksey y O'Malley (2005), conforme el siguiente detalle:

1. Identificar la pregunta del estudio; 2. Determinar los estudios relevantes; 3. Seleccionar estudios académicos con tipo de criterio de inclusión y exclusión; 4. Graficar datos (se diagrama el proceso)
5. Organizar la información, cotejar, resumir e informar los resultados (síntesis cualitativa); y, 6. Consultar a partes interesadas, no se consideró en el presente estudio. (Córdova, Rodríguez, Suasnavas, & Vilaret, 2022).

La información recopilada se basó en estudios relacionados con la pregunta de investigación dentro del periodo de los cinco últimos años, realizados en Ecuador, en donde el tema central sean los derechos laborales de mujeres y madres lactantes, y la discriminación que ellas sufren dentro del ámbito laboral.

Dentro de los criterios de inclusión, primero se seleccionan artículos académicos de los últimos 5 años, que sean realizados sobre casos y/o normativa del Ecuador, en idioma español. Se utilizó la base de datos SCIELO, SCOPUS y EBSCO y otros documentos relacionados para el estudio para obtener los resultados relacionados con el tema con las siguientes palabras: “Madre lactante trabajadora”, “Derechos laborales mujeres”, “Derechos laborales mujeres Ecuador”, “Lactancia y trabajo”, “Maternidad y trabajo”, “Mujer y derechos laborales”, y “Mujer y Trabajo”.

Además, como criterios de exclusión se identificaron documentos incompletos, duplicados, de pago, documentos relacionados en contextos de otros países, no tener relación con la pregunta de investigación y que no sean artículos académicos.

3. Resultados y Discusión

Se encontraron un total de 51 artículos, los que fueron sometidos a los criterios de inclusión e exclusión; de la misma forma se desvincularon todos aquellos que estaban homólogos o duplicados. Quedando un total de (9) nueve artículos para la síntesis cualitativa que son descritos dentro del presente estudio de alcance.

De estos (9) nueve artículos se puede determinar que el 33.33% de ellos tienen una población de Mujeres; el otro 33.33% tienen una población de Mujeres Embarazadas y por último el 33.33% tienen una población de Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. De acuerdo con el tipo de estudio se determina que el 88.88% son Cualitativos y el 11.11% son Cuantitativos.

De la misma forma, de los mencionados artículos el 11.11% son realizados en el año 2019, el 33.33% en el año 2020, así como el 11.11% en el año 2021 y por último el 44.44% en el año 2022. Se puede observar que todos los títulos del estudio contienen la palabra “laboral”, se encuentran en idioma español y están relacionados con la normativa jurídica ecuatoriana que es base del presente estudio.

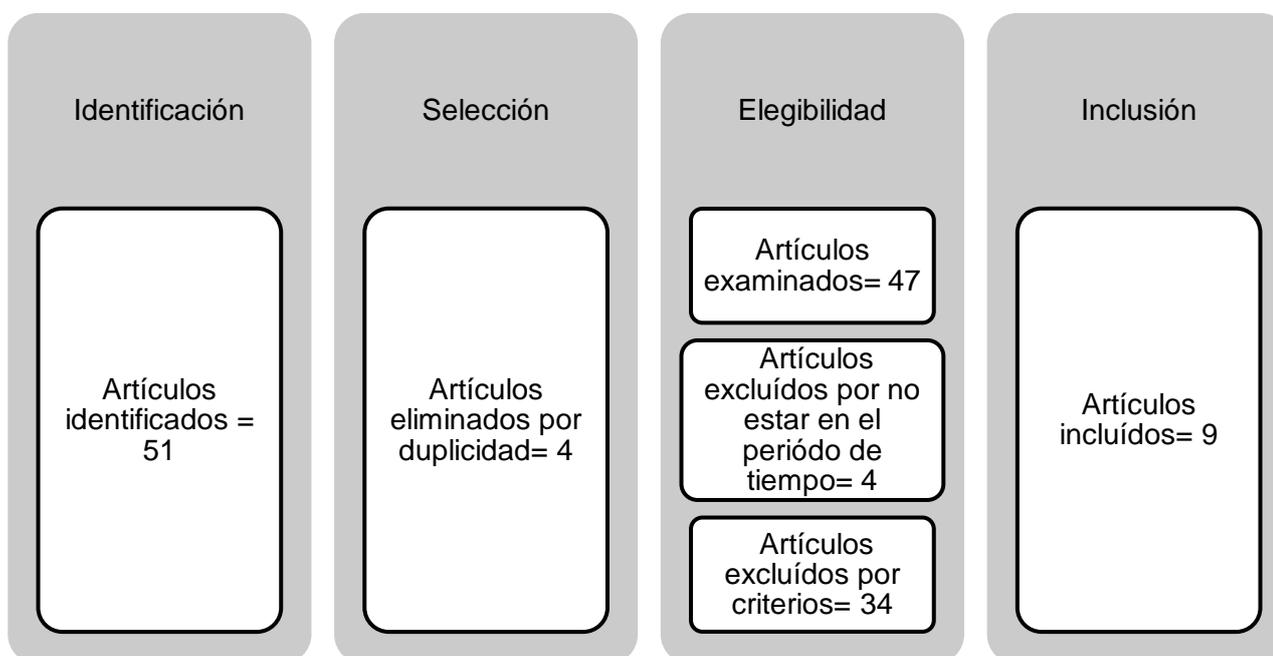


Figura 1. Artículos encontrados en base al proceso de revisión.

Fuente: Elaboración propia (2023).

Los resultados se presentan a continuación:

Derechos laborales de las mujeres en embarazo y periodo de lactancia.

En el Ecuador las mujeres embarazadas se encuentran dentro del grupo de atención prioritaria; de igual forma, como es de conocimiento general la lactancia es importante para los niños dentro de sus años tiernos, y ellos también están dentro de este conjunto, en donde sus derechos se ponderan, según lo que nos dice Gladys Flores Lima:

El término ponderación viene de la locución latina “pondus” que significa peso, el ejercicio de la ponderación consiste en pesar o sopesar los principios en colisión que concurren en el caso específico, los principios están dotados de una propiedad que no tienen las reglas “el peso” los principios tienen un peso y ponderar consiste en determinar cuál es el peso específico de los principios que entran en colisión en un caso concreto para determinar cuál de ellos debe limitar o restringirse en su ejercicio y goce, en qué medida y bajo qué parámetros. (Flores, 2014)

Dentro de este cúmulo de derechos existen los laborales, en donde la madre embarazada y en periodo de lactancia en inglés “Labor rights of pregnant and lactating women”, tienen especial protección por parte del estado. Pero en varios casos esto solo se queda en papel, puesto que existe un alto número de vulneración, discriminación e inobservancia por parte del poder legislativo.

La presente tiene como objetivo identificar como se miran a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia dentro del área laboral, y se han identificado los siguientes hallazgos:

Tabla 1. Documentos que presentan estudios sobre los Derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en Ecuador.

AUTOR	ESTUDIO	TIPO DE ESTUDIO	AÑO	POBLACIÓN
Molina, Cruz, Macías, y Sánchez.	“Derecho laboral de la mujer en Ecuador”	Cualitativo	2019	Mujeres - Madres
Ochoa y Morales	“La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador”	Cualitativo	2020	Mujeres embarazadas.
Cacpata, Bailón, Calva, y Terán	“Derecho a la igualdad entre mujeres embarazadas durante el periodo de lactancia”	Cualitativo	2020	Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
Peña y Maldonado.	“Maternidad y brecha salarial ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?”	Cuantitativo	2020	Mujeres – Madres.
Freire, Ordoñez, y Peña.	“El Derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas en el Marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19”	Cualitativo	2021	Mujeres embarazadas
Pachano y Molina	“La Discriminación laboral por género en Ecuador”	Cualitativo	2022	Mujeres – Madres
Toapanta, Bailón, Llaquiche, y Crespo	“Derecho a la igualdad de la mujer embarazada en el ámbito laboral público y privado en Ecuador”	Cualitativo	2022	Mujer Embarazada

Montero, Romero y López	“Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo.”	Cualitativo	2022	Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
Oñate y Gamboa.	“El periodo de lactancia y los derechos de la mujer en materia laboral en Ecuador”	Cualitativo	2022	Mujer en periodo de lactancia.

Fuente: Elaboración propia (2023)

En el artículo nombrado “Derecho laboral de la mujer en Ecuador” (2019) los escritores Molina Alexandra, Cruz Iyo, Macías Jorge, y Sánchez Raúl, han llegado a la siguiente conclusión:

La igualdad de género en el ámbito laboral es un bien necesario y una cuenta pendiente todavía hoy en Ecuador. Aunque se ha avanzado en este tema, todavía resta un arduo trabajo en torno a la referida problemática. El código de trabajo ecuatoriano debe ser aún más protector de la mujer embarazada para lograr que esta pueda desempeñar su papel en la esfera laboral. (Molina, Cruz, Macías, & Sánchez, 2019).

Esta es una opinión que comparto, puesto que a pesar de que la normativa laboral ecuatoriana ha tenido actualizaciones, necesita una mejor estructura y sanciones para cuando se vulneren los derechos primordiales de las mujeres en gravidez; ya que es un inconveniente recurrente.

En el artículo “La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador” (2020) los autores Ochoa Maritza y Morales Giancarlo, llegan a la siguiente conclusión:

Respecto a las teorías de discriminación laboral hacia la mujer, se concluye que la teoría de discriminación por gusto es la que predomina en el Ecuador, ya que se basa en los prejuicios que tiene el empleador a la hora de contratar, desvalorizando la mano de obra femenina, considerando que las licencias otorgadas y reconocidas legalmente, tienen como base la protección de la vida de la mujer y del niño, siendo la familia la célula de la sociedad. (Ochoa & Morales, 2020).

En el presente se puede ver una teoría que se maneja comúnmente dentro de la sociedad ecuatoriana, en donde a pesar de la lucha de varias pioneras, sigue existiendo un machismo laboral “se usa para referirse al conjunto de prácticas y estrategias cotidianas mediante las cuales se ejerce el poder de dominio masculino y que atentan contra la autonomía de las mujeres en diversos grados” (Montalvo & Rial, 2022) Se conocen varios casos en donde la normativa de derechos laborales no se respeta, existiendo una fuerte vulneración.

Dentro del artículo “Derecho a la igualdad entre mujeres embarazadas durante el periodo de lactancia” (2020) los autores Wilson Cacpata, Alejandra Bailón, Yolanda Calva y Wilman Terán, llegan a la siguiente conclusión:

Ecuador ha legislado varias normas en beneficio de las mujeres, algunas a manera de acción afirmativa que permita su acceso a lugares importantes que permitan su desarrollo personal, académico y económico. Pese a este avance, se legisla contradictoriamente un conjunto de normas para el sector público que termina generando un trato diferenciado injustificado entre mujeres embarazadas que laboran en el sector público y privado. (Cacpata, Bailón, Calva, & Terán, 2020).

Los autores presentan una idea que se encuentra latente, puesto que, a pesar de existir la normativa a favor de las mujeres embarazadas y madres lactantes, resulta que todo queda únicamente en letra muerta en el momento de ejecutarla. Es una realidad que se vive a diario, en donde la mayoría mantener su trabajo se ven obligadas a renunciar a sus derechos o a su vez aguantarse los tratos discriminatorios que llegan a recibir, y pese a ello es preciso que toda esta actuación se encuentra injustificada.

En el trabajo de investigación “Maternidad y brecha salarial ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?” (2020), las autoras Jenny Maldonado y Carolina Peña, llegan a la siguiente conclusión:

Esta investigación analizó cómo el mercado laboral penaliza la maternidad y profundiza la brecha salarial y la discriminación de género en Ecuador. Se utilizó la ENEMDU acumulada del año 2018, que contiene datos sobre el ingreso salarial, así como características sociodemográficas y laborales de la población económicamente activa. (Maldonado & Peña, 2020).

Si se considera el tiempo en el cual una mujer con o sin hijos puede dedicar a su trabajo, se comienza a abrir la primera brecha, puesto que en nuestro país la remuneración en la mayoría de los casos es por hora. Pero en el momento que un padre entra en esta métrica no tiene un desfase considerable como el de una madre. Aunque es importante mencionar que desde el primer momento en el cual las mujeres fueron insertadas en la vida laboral, han existido múltiples discriminaciones, en el caso de Ecuador, que se pudiera decir que tuvo un retraso a comparación de otros países a nivel mundial.

En el artículo titulado “El Derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas en el Marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19” (2021) los autores Freire Ana, Ordoñez Bryan y Peña Guido, llegan a la siguiente conclusión:

En el mundo del derecho laboral, está en un cambio constante, no solo debido a la pandemia del COVID-19, sino por todos los procesos de globalización, y avances en la tecnología, que ha permitido que el teletrabajo sea la opción más acertada, aparte de ello, para precautelar la vida, y demás derechos conexos a la salud; el Estado debió haber velado los intereses de la población vulnerable por encima del empleador, sin embargo, muchos casos como los analizados en el desarrollo del presente artículo, se vieron violentados y desprotegidos por el estado ecuatoriano. (Freire, Ordoñez, & Guido, 2021).

En el mencionado se establece que el estado ecuatoriano debió proteger los derechos en especial del grupo de personas vulnerables como lo son las Mujeres Embarazadas de las cuales “18 de ellas fueron despedidas dando un total de 36% de la totalidad de los encuestados” (Freire, Ordoñez, & Guido, 2021) dentro su estudio; las mismas que no recibieron una justa liquidación y tampoco fueron recontratadas una vez superada la crisis sanitaria.

En el artículo titulado “La Discriminación laboral por género en Ecuador” (2022), las investigadoras Ana Pachano y María Molina, concluyen lo siguiente:

Se establece que, para el sexo o género femenino, la discriminación es la primordial causa de desempleo gracias a las construcciones sociales que todavía predominan a pesar del paso del tiempo. Además, todavía se estima en el mercado gremial que hay labores u ocupaciones concretas para hombres y féminas. (Pachano & Molina, 2022).

En la actualidad aún se puede nombrar que Ecuador es un país lleno de machismo, siendo esto una práctica que ha detenido durante años el avance para hablar de una igualdad de género en varios aspectos, al centrarnos en el laboral aún no se entienden o concientizan muchos conceptos básicos para lograr este objetivo, en donde se siguen manteniendo eslabones no solo en el trato laboral, sino también en el entorno y en el respeto de los derechos femeninos. En donde se establece aún la absurda idea que cuando una mujer se encuentra en cinta debe solo dedicarse a ser ama de casa, resaltando se cree que ella es la que debe brindar un cuidado exclusivo a sus hijos.

En el título “Derecho a la igualdad de la mujer embarazada en el ámbito laboral público y privado en Ecuador” (2022) sus autores Leonardo Toapanta, Alejandra Bailón, Ilaquiche Raúl, y Andrés Crespo; llegaron a la conclusión:

El presente trabajo permitió determinar que las trabajadoras del sector privado durante su periodo de lactancia tienen un trato diferenciado injustificado frente a las del sector público. Se llevó a cabo un breve análisis de la jurisprudencia, doctrina y normativa constitucional del Ecuador. A partir de ello, se elabora y aplica una encuesta a una muestra de trabajadores del sector del Derecho, para determinar sus consideraciones sobre la vulneración del derecho a la igualdad en este sentido. (Toapanta, Bailón, Ilaquiche, & Crespo, 2022).

En la gran mayoría de empresas o instituciones del sector privado generalmente ganan acorde a su rol de negocio el mismo que para que funcione debe tener una constancia, siendo el periodo de gestación y de lactancia un eslabón para que la rutina se mantenga. Siendo esto una de las principales causas de vulneración a los derechos según desde el punto de vista económico para dichas empresas. En donde es más fácil reemplazar ese cargo por una persona que para ellos logre ser más productiva.

En el artículo “Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo” (2022), los autores Heidi Montero, Romero Estefany, y López Yudith, tienen la siguiente conclusión:

La condición de vulnerabilidad de las mujeres embarazadas ante el despido intempestivo se ha visto en cierta forma aminorada ante la implementación de la acción por despido ineficaz, que es una garantía de acceso a la justicia para la mujer embarazada. Sin embargo, es necesario realizar un desarrollo más amplio de la acción del despido ineficaz en el Código del Trabajo, a fin de cubrir los vacíos legales que presenta. (Montero, Romero, & López, 2022).

Dentro de la presente se denota la importancia de reformular nuestro actual Código de Trabajo, con el fin de presentar un mejor enfoque acerca de la figura jurídica del despido ineficaz, para que las causales que se proclaman no puedan afectar a la mujer trabajadora embarazada por causa de una mala interpretación de la norma y de esta forma garantizar que no sea removida del cargo en el que se esté desempeñando. También resalta un tema de interés como es la discriminación, el mismo que trae consecuencias no solo son económicas, sino que existe un prejuicio grave en el círculo familiar e inclusive en el entorno social, y por ser este el caso no solo para la madre sino también para el fruto de su vientre.

En la investigación “El periodo de lactancia y los derechos de la mujer en materia laboral en Ecuador” (2022) los autores Mishel Oñate y Gamboa Sabina, llegaron a la siguiente conclusión:

La protección de la maternidad puede determinarse como una institución jurídica formada por reglas, principios y valores, orientados a eliminar los actos de discriminación a la mujer en su condición de madre, la protección del menor recién nacido o que está por nacer, y la promoción de las relaciones familiares. (Oñate & Gamboa, 2022).

Se cree fielmente que el núcleo de la sociedad es la familia, la misma que debe ser protegida. Entonces, debemos ponderar para que esto exista, primero debemos cuidar a quien crea la misma, es por ello que la mujer embarazada debe tener una protección especial, además de lo que nos dicen las investigadoras, creo que debo acotar que hacer falta también la moralidad de por medio, en donde los empleadores sean conscientes del respeto de los derechos que ellas tienen, en todos sus ámbitos en especial el laboral. El correcto desarrollo económico en los últimos años ha determinado que la pareja debe laborar para obtener este fin, y siendo primordial con las madres solteras.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Dentro de la presente investigación se estableció como pregunta “¿Existe la implementación medidas políticas y procedimientos de los derechos de mujeres embarazadas y madres lactantes en el Ecuador dentro de

la RSE?” Se ha realizado la recopilación de datos acerca de esta temática, pero no se han encontrado artículos dentro de los criterios de inclusión; solamente uno relacionado, pero que se no se lo ha considerado puesto que por el año de realización no cumple con los criterios de inclusión, el cual procedo a hacer mención:

Tabla 2. Documento que presenta estudios relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial y los Derechos de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador.

AUTOR	ESTUDIO	TIPO DE ESTUDIO	AÑO	POBLACIÓN
Samaniego	“Emprendimiento y responsabilidad social: Análisis estadístico de la participación de la mujer en Ecuador”	Cualitativo	2017	Mujeres

Fuente: Elaboración propia (2023)

En el artículo “Emprendimiento y responsabilidad social: Análisis estadístico de la participación de la mujer en Ecuador” (2017) Elaborado por Samaniego Margarita, tiene la siguiente idea:

La mujer en las últimas décadas dejó de ser invisible para la economía en el Ecuador. Los aportes realizados por la mujer abarcan varias áreas como la económica, política, social y cultural. Actualmente la Constitución de Ecuador ofrece la posibilidad de un nuevo contrato social, partiendo de los derechos humanos y la calidad de la convivencia ética que existe entre hombres y mujeres. (Samaniego, 2017).

Si bien es cierto que la autora menciona una parte importante del estudio como son las mujeres, no concluye nada relevante a lo que se conoce como Responsabilidad Social Empresarial RSE, el documento se basa en el emprendimiento y como es más notable que esta modalidad es usada más por el género femenino que por el masculino.

Por lo tanto, es necesario que se implemente los criterios de RSE en conjunto con el respeto de los Derechos laborales de las Mujeres Embarazadas y Madres Lactantes; dentro de las instituciones tanto públicas como privadas en el territorio ecuatoriano, recordando que cada una de ellas siempre va a presentar un impacto social y el respeto de la normativa legal es importante para el desarrollo de las actividades internas como externas.

4. Discusión

En la presente investigación de alcance, una vez recopilada la información acerca de los documentos relacionados con las preguntas de investigación, utilizando las bases de datos SCIELO, SCOPUS Y EBSCO se han encontrado un total de 51 artículos, los cuales, mediante la metodología de Arksey y O'Malley (2005), han sido sometidos a los criterios de inclusión y exclusión, se identificaron (9) nueve artículos para las síntesis cualitativa que responde a la pregunta ¿Qué estudios se han realizado en materia de derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador? Y solamente un documento que no corresponde a los años de criterios de inclusión que trata sobre la segunda pregunta del estudio que es ¿Existe la implementación de medidas políticas y procedimientos de los derechos de mujeres embarazadas y madres lactantes en el Ecuador dentro de la RSE?

Dentro de la pregunta de investigación ¿Qué estudios se han realizado en materia de derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador?, se han encontrado nueve artículos científicos con un 88.88% de documentos de tipo cualitativo y el 11.11% de estudios cuantitativos; los cuales se relacionan con los derechos laborales de las mujeres embarazadas y madres lactantes en el Ecuador. En varios estudios se concluyen que existe una desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, y que esta discriminación

se intensifica cuando la mujer decide ser madre, los autores Maldonado y Peña señalan que “el mercado laboral penaliza la maternidad y profundiza la brecha salarial y la discriminación de género en Ecuador.” (2020).

Todo esto se da pese a tener una normativa en donde se puntualiza que la mujer embarazada y madre lactante se encuentran dentro del grupo de atención prioritaria como lo establece nuestra carta magna, y demás leyes que pretenden proteger y velar por el cumplimiento de sus derechos, haciendo énfasis en los laborales.

En los estudios referentes a la pregunta ¿Existe la implementación de medidas políticas y procedimientos de los derechos de mujeres embarazadas y madres lactantes en el Ecuador dentro de la RSE? se encontró dentro de las bases de datos mencionadas en líneas anteriores, un solo artículo científico el cual por criterio de exclusión del año de publicación no se lo ha considerado para métrica de documentos del estudio; sin embargo, este documento se describe en resultados señalando este antecedente y debido a que no se encontró otro estudio pertinente acerca de la Responsabilidad Social Empresarial.

Se identifica dentro de las limitaciones del estudio incompletos, de pago, fuera del periodo de tiempo establecido, y otros que tenían información de otros países. Asimismo, se considera como una limitación la falta de documentos relacionados a la RSE en el ámbito de la protección de derechos de mujeres embarazadas y lactantes.

Este estudio se puede comparar con trabajos realizados en Latinoamérica en donde se han determinado conclusiones parecidas con otros investigadores. Resaltando la vulneración de los derechos laborales en la maternidad es preciso indicar que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD ha sido una cuestión central para la OIT desde su creación en 1919. El objetivo de esta protección es resguardar la salud de la madre y el niño o la niña; así como proteger a la trabajadora frente a una discriminación a causa de su condición.” (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

5. Conclusiones

En definitiva, se han realizado varios estudios que tienen como temática los derechos laborales de las mujeres y madres lactantes en el Ecuador; aunque para el presente estudio dentro de sus criterios de inclusión y exclusión solo se han utilizado nueve de ellos; en donde los investigadores enfatizan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral, en donde las perjudicadas son las mujeres y que todo esto se intensifica cuando ellas deciden ser madres, a su vez nos hablan de como existen prejuicios por parte de sus empleadores que consideran que serán un gasto para ellos y los pocos beneficios que conseguirían para sus instituciones sean estas públicas o privadas.

Pese a contar con normativa en donde se establece que debe existir una total protección de los derechos de la mujer embarazada y madre lactante al encontrarse dentro de un grupo de atención prioritaria como lo establece la Constitución de la República del Ecuador en su articulado; estos se encuentran en constante vulneración; y los cuales se ven reflejados inclusive en los niveles desempleo en el año 2022 según el INEC, en donde nos indica que hay el “6.7% en mujeres y el 4.5% en hombres” (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, 2022). Quedando como evidencia la diferencia entre ambos géneros dentro del área laboral.

Por otro lado, también podemos observar que no existen investigaciones aplicadas en lo que tiene que ver a la Responsabilidad Social Empresarial y menos dentro de la temática de derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante.

6. Recomendaciones

Se debe promulgar que se realicen más investigaciones acerca de esta temática, con el fin de que sirvan para la concientización de las empresas tanto públicas y privadas acerca de los derechos laborales que gozan las mujeres y madres trabajadoras, en donde se resalte lo valioso que es su aporte.

Incentivar a que se conozcan los derechos laborales de las madres trabajadoras dentro de las Áreas de Talento Humano, siendo estos los pilares fundamentales para que se respeten y ponderen dependiendo de cada caso; con esto se puede contribuir a la disminución de la discriminación de género, desigualdad económica y social, que hasta el momento se encuentra marcada en nuestra sociedad.

Como lo mencionaba en líneas anteriores sería primordial que existan estudios con la temática de la Responsabilidad Social Empresarial y los Derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante, esto podría llegar a tener un impacto positivo en las empresas e instituciones sean estas públicas o privadas en el Ecuador, al convertirse en una forma de contribuir con el respeto de estos lineales sociales.

7. Referencias

- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador . (20 de Enero de 2023). *LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA*. Obtenido de Registro Oficial No. 234: https://www.uasb.edu.ec/observatorio-pyme/wp-content/uploads/sites/6/2023/02/Ley-Organica-para-Impulsar-la-Economia-Violeta_.pdf
- Cabrera, X. (2020). *Situación económica y laboral de las mujeres en el Ecuador: contextos y condiciones período 2017-2019*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Género: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/05/Resumen-Ejecutivo-Derechos-Econ%C3%B3micos-Mujeres-17-10.pdf>
- Cacpata, W., Bailón, A., Calva, Y., & Terán, W. (Febrero de 2020). *Derecho a la igualdad entre mujeres embarazadas durante el periodo de lactancia*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2120/2175>
- Córdova, E., Rodríguez, A., Suasnavas, P., & Vilaret, A. (12 de Diciembre de 2022). *Instrumentos de identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica: una mirada desde el riesgo psicosocial*. Obtenido de Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad": <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/297/490>
- Enciclopedia Jurídica . (2020). *Embarazo*. Obtenido de Enciclopedia Jurídica: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/embarazo/embarazo.htm>
- Flores, G. (Enero de 2014). *El Principio de Ponderación y su Incidencia en el*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Central del Ecuador : <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3869/1/T-UCE-0013-Ab-221.pdf>
- Freire, A., Ordoñez, B., & Guido, P. (30 de Diciembre de 2021). *El Derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas en el Marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19*. Obtenido de Polo del Conocimiento : <file:///C:/Users/HP/Downloads/3527-18744-1-PB.pdf>

- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (22 de Febrero de 2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), enero 2022*. Obtenido de Boletín Técnico N° 04-2022-ENEMDU: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Enero-2022/202201_Boletin_empleo.pdf
- Maldonado, J., & Peña, C. (2020). *Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?*. Obtenido de Cuestiones Económicas. Volumen 30: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-MaternidadYBrechaSalarial-8488847.pdf>
- Molina, A., Cruz, I., Macías, J., & Sánchez, R. (Noviembre de 2019). *Derecho laboral de la mujer en Ecuador*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1115/213>
- Montalvo, J., & Rial, L. (24 de Abril de 2022). *COMUNICACIÓN INCLUSIVA E INCLUYENTE: TRATAMIENTO PARA LOS MICROMACHISMOS EN LA EMPRESA*. Obtenido de Fundación MATRIX : <https://fundacionmatrix.es/comunicacion-inclusiva-e-incluyente-tratamiento-para-los-micromachismos-en-la-empresa/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20micromachismo%2C%20por%20tanto,las%20mujeres%20en%20diversos%20grados.>
- Montero, H., Romero, E., & López, Y. (5 de Octubre de 2022). *Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo*. Obtenido de Revista científica Sociedad & Tecnología, Instituto Tecnológico Superior Jubones: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/245/531>
- Ochoa, M., & Morales, G. (1 de Septiembre de 2020). *La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2432/2477>
- Oñate, M., & Gamboa, S. (Septiembre de 2022). *EL PERÍODO DE LACTANCIA Y LOS DERECHOS DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL*. Obtenido de Revista Debate Jurídico Ecuador. Revista Digital de Ciencias Jurídicas. UNIANDES: <https://core.ac.uk/download/pdf/539379618.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo . (2009). *Protección de la Maternidad* . Obtenido de Notas OIT, Trabajo y Familia : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189333.pdf
- Pachano, A., & Molina, M. (Enero de 2022). *La discriminación laboral por género en Ecuador* . Obtenido de Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador. : <file:///C:/Users/HP/Downloads/document.pdf>
- Rock Content. (23 de Julio de 2019). *¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?* Obtenido de Blog Rockcontent: <https://rockcontent.com/es/blog/responsabilidad-social-empresarial/>
- Rockcontent . (5 de Abril de 2020). *Transformación digital: ¿qué es y cuáles son sus impactos en la sociedad?* Obtenido de Blog Rockcontent : <https://rockcontent.com/es/blog/transformacion-digital/>
-

Samaniego, M. (2017). *Emprendimiento y responsabilidad social: Análisis estadístico de la participación de la mujer en Ecuador*. Obtenido de Centro de Investigaciones UTMACH :
<https://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/123/101>

Secretaría de Derechos Humanos . (Diciembre de 2020). *POLITICA PÚBLICA ECONOMIA VIOLETA: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres*. Obtenido de POLÍTICA PÚBLICA 2021-2025: <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Publica-Economia-Violeta-2021-2025.pdf>

Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida. (2018). *Misión Mujer*. Obtenido de Toda una vida, Intervención Emblemática: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/mision_mujer.pdf

Toapanta, L., Bailón, A., Ilaquiche, R., & Crespo, A. (Agosto de 2022). *DERECHO A LA IGUALDAD DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL ÁMBITO LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO EN ECUADOR*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad. :
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3183/3124>
