

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA DEPENDIENTE

Informe Final del Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Título de Abogada

AUTOR:

Vanessa Elizabeth López Garcés

TUTOR:

Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza

Ambato-Ecuador

2025

A. PÁGINAS PRELIMINARES

TEMA:

LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA DEPENDIENTE

APROBACIÓN DEL TUTOR

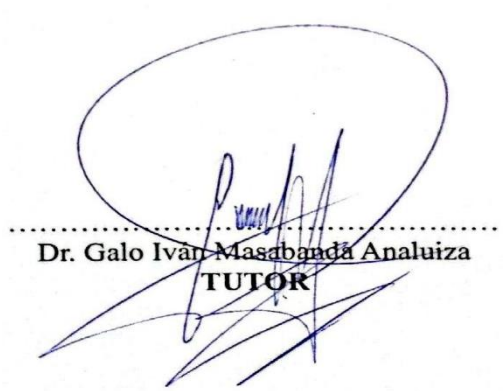
El Suscrito Dr. Galo Iván Masabanda Analuiza, en calidad de Tutor del Trabajo de Titulación.

CERTIFICA:

Que la señorita **Vanessa Elizabeth López Garcés**, portadora de la cédula de ciudadanía **180487708-0**, habilitada para obtener el Título de Tercer Nivel; ha concluido su Trabajo de Titulación, Modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; sobre el Tema: **"LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA DEPENDIENTE"**, previo a la obtención del título de Abogada; y al cumplir con los requisitos técnicos, científicos, reglamentarios, metodológicos y jurídicos, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión Calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.

Ambato, 15 de enero de 2025.

LO CERTIFICO:

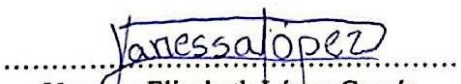


AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Vanessa Elizabeth López Garcés**, estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la carrera de Derecho, informo que he realizado mi trabajo con el Tema: **"LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA DEPENDIENTE"**, constituye un trabajo original, al ser de mi propia y única autoría, basado en el ejercicio y aplicación de mis conocimientos previos adquiridos en mi formación académica a través de fuentes legales, doctrinales y bibliográficas. Además, se han establecido diferentes ideas, criterios y conclusiones que son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Ambato, 15 de enero de 2025.

LA AUTORA:



Vanessa Elizabeth López Garcés
C.C. 180487708-0

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución. Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 15 de enero de 2025.

LA AUTORA:

Vanessa López

.....

Vanessa Elizabeth López Garcés
C.C. 180487708-0

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación **"LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA DEPENDIENTE"**, presentado por la señorita **Vanessa Elizabeth López Garcés**, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato, ... 2025

Para constancia firman:

……..
Presidente

…….. ……
Miembro del Tribunal Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Al concluir esta etapa de mi vida, quiero dedicar este logro, en primer lugar, a mí misma, como un símbolo de perseverancia y determinación. A lo largo de esta carrera he demostrado una fuerza inquebrantable, enfrentando altos y bajos, momentos de desesperación, ansiedad y demás, pero siempre con la mirada puesta en el horizonte. Hoy, al llegar al fin de este camino, celebro la valentía que me permitió seguir adelante.

A mis padres, Nelson y Carmita:

Con profunda gratitud y amor, les dedico este logro. Ustedes han sido el pilar fundamental en todo lo que soy. Me inculcaron valores que han guiado cada aspecto de mi vida y me dieron el apoyo y amor incondicional que nunca dejaron de estar presentes. Su fe en mis capacidades me dio la fuerza para superar cada obstáculo. Soy consciente de los sacrificios que hicieron para que pudiera alcanzar mis metas, y les aseguro que nada de esto habría sido posible sin ustedes. A ustedes, con todo mi corazón, dedico cada éxito.

A mis hermanas, María Gabriela y María Belén:

Cuyo amor, apoyo y paciencia infinita me acompañaron a lo largo de este proceso. Su ánimo y compresión fueron mi refugio en los momentos más difíciles, mientras que su alegría iluminó mis triunfos. Gracias por estar siempre a mi lado, sosteniéndome con su cariño incondicional y compartiendo conmigo cada paso de este camino. Por todo ello, les dedico este trabajo con el corazón lleno de gratitud.

A mis sobrinos, Brigitte, Brithany y Santy:

Representan una luz en mi vida. Su alegría y amor me llenan de energía y me motivan a esforzarme cada día por ser una mejor persona y un ejemplo digno para ustedes. Su presencia en mi vida es una fuente constante de inspiración.

A mi abuelita, Zoilita:

A pesar de no estar físicamente presente, vive en mi corazón y en cada una de mis metas. Su legado de sencillez y humildad sigue siendo una guía en mi vida, y su amor incondicional sin preferencia es una fuente de fortaleza constante. A pesar de su partida, siempre ha sido mi mayor inspiración y motivación. Su ausencia física ha dejado un vacío imposible de llenar, pero su recuerdo y sabiduría son el faro que ilumina mis pasos. La extraño y la honro en cada logro alcanzado.

A mi perrita, Sasha:

Por ser mi compañera fiel y luz en mis días oscuros. Llegaste a mi vida cuando más te necesitaba, llenándola de alegría y amor incondicional. Tus ladridos escandalosos, tus miradas comprensivas, y tu compañía me han sido un gran consuelo y motivación. Te dedico este trabajo con toda mi gratitud, porque incluso en silencio, tu presencia siempre lo dice todo.

Vanessa Elizabeth López Garcés.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, quien ha sido mi refugio y guía en los momentos más oscuros, iluminando mi camino y fortaleciéndome para superar los desafíos. Su guía espiritual ha sido una fuente constante de esperanza, permitiéndome avanzar con fe y determinación. Cada paso de este proceso ha estado acompañado por su amor infinito y guiándome incluso en los días más inciertos, por ello mi gratitud es eterna.

De igual manera, quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Dr. Galo Masabanda, mi tutor de tesis, quien no solo me brindó su conocimiento, sino también su paciencia y confianza en los momentos en los que yo misma dudaba. Su guía, su compromiso y sus valiosos aportes no solo marcaron el rumbo de esta investigación, sino que también dejaron una huella profunda en mi formación personal y profesional. Gracias por creer en mí, por escucharme y por darme las herramientas para alcanzar esta meta que, en algún momento, pareció lejana e inalcanzable.

Finalmente, y no menos importante, a mis queridas amigas Daniela, Jadira y Karla, agradezco profundamente a la vida por haberlas puesto en mi camino durante esta etapa universitaria tan importante. Juntas hemos compartido más que una amistad: han sido mi apoyo incondicional en los momentos difíciles, mi compañía en las largas jornadas de estudio, y las risas que hicieron más llevaderos los días complicados. Gracias por su paciencia infinita, por las conversaciones que llenaron de sentido nuestras horas, y por demostrar que, incluso en las adversidades, siempre había un motivo para sonreír. Nuestra amistad ha sido un refugio, un espacio de aprendizaje mutuo y un recordatorio de que juntas somos más fuertes. Estoy profundamente agradecida por todo lo que hemos compartido y por el lazo que hemos construido.

Vanessa Elizabeth López Garcés.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA i
A. PÁGINAS PRELIMINARES ii
TEMA ii
APROBACIÓN DEL TUTOR iii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iv
DERECHOS DE AUTOR v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO vi
DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO ix
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS x
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS xi
RESUMEN EJECUTIVO xii
ABSTRACT xiii
B. CONTENIDOS 1
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO 1
1.1 Antecedentes investigativos 1
1.1.1 Antecedentes históricos 4
1.1.2 Antecedentes legales 9
1.1.3 Antecedentes doctrinarios 16
1.1.4 Antecedente jurisprudencial 18
1.1.5 Marco conceptual 21
1.2. Objetivos 25
1.2.1. Objetivo General 25
1.2.2. Objetivos Específicos 26
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA 27
2.1. Materiales 27
2.2. Métodos 27
2.2.1. Tipo de investigación 27
2.2.2. Método de investigación 28
2.2.3. Fuente de recolección de información 28
2.2.4. Técnica 29
2.2.5. Instrumento 29
2.2.6. Población 29
2.2.7. Muestra 30
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 33
3.1. Análisis de los resultados 33
3.1.1. Descubrimiento de las entrevistas y observaciones. 33
3.1.2. Resultados de las encuestas dirigidas a trabajadores y trabajadoras del sector público y privado. 35
3.1. Discusión de los resultados 73
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 76
4.1. Conclusiones 76
4.2. Recomendaciones 77
C. MATERIALES DE REFERENCIA 78
Referencias Bibliográficas 78
Anexos 83

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1:Licencia de maternidad en América 6
Tabla 2: Encuestados 31
Tabla 3: Entrevistados.....31
Tabla 4: Derechos que tiene como trabajador.....40
Tabla 5: Respeto de derechos reproductivos e institución en las que se respeta dora concede el derecho de reproducción.....48
Tabla 6: Dificultades que enfrentan trabajadoras durante la reproducción y si han visto casos donde trabajadoras se reincorporen antes de terminar la licencia de maternidad tras el fallecimiento de su hijo.....51
Tabla 7: Principales dificultades que enfrentan las trabajadoras en su derecho a la maternidad 58
Tabla 8: Efectos de la licencia de maternidad de las trabajadoras de ambos sectores tras el fallecimiento del recién nacido.....66
Tabla 9: Derechos que se garantiza a las mujeres en el lugar de trabajo.....70
Tabla 10: Leyes de ambos sectores deben garantizar una protección equitativa y armonizada, y a su vez reformar la ley para que dichos sectores gocen de los mismos derechos.....72

Gráfico 1: Edad y género.....35
Gráfico 2: Edad de acceso al trabajo.....37
Gráfico 3: Nivel de educación que ha cursado el trabajador 38
Gráfico 4: Situación laboral actual 40
Gráfico 5: Definición de derecho de reproducción.....47
Gráfico 6: Regulación de la protección del derecho de maternidad 55
Gráfico 7: Leyes laborales responden a las necesidades de madres trabajadoras.....56
Gráfico 8: Nivel de protección del derecho a la maternidad en el sector público frente al sector privado.....57
Gráfico 9: Conocimiento de periodo de licencia de maternidad.....61
Gráfico 10: Fallecimiento de la madre durante la licencia de maternidad 62
Gráfico 11: Normativa laboral garantiza la licencia de maternidad en caso de pérdida del hijo 64
Gráfico 12: Políticas que protejan a las trabajadoras del sector privado en caso de pérdida del hijo durante la maternidad.....65
Gráfico 13: Licencia de maternidad depende también de la recuperación física y emocional de la madre 67
Gráfico 14: Empleadores flexibles con trabajadoras que pierden a su hijo recién nacido 68
Gráfico 15: Más garantías a las trabajadoras del sector que pierden a su hijo recién nacido..69

RESUMEN EJECUTIVO

El derecho al trabajo, es un derecho fundamental que se encuentra protegido y garantizado en el ordenamiento constitucional ecuatoriano, tanto para hombres como para mujeres que día a día desarrollan una actividad laboral dependiente, en tal sentido, en el cumplimiento de las obligaciones laborales, quienes han sido las más vulnerables de todos los derechos adquiridos están las mujeres trabajadoras, más aún cuando se encuentran o están vinculadas en el rol reproductivo, como en estado de embarazo, maternidad y periodo de lactancia; siendo preocupante la desprotección que muchas veces enfrentan en el estado de maternidad, ya que esta es considerada como una etapa crucial para su bienestar y el de sus hijos. Por lo que, el objetivo de la investigación constituye realizar un estudio que permite determinar si se garantizan los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de la trabajadora dependiente del sector público y privado en la legislación laboral ecuatoriana. Para lo cual se aplica un estudio exploratorio apoyado de una metodología mixta partiendo de un estudio cualitativo para finalizar con un estudio cuantitativo, logrando una visión integral de la situación; por lo que la misma está inmersa en la línea de investigación de "exclusión e integración social". Lo que permite tener como resultado principal que a pesar de que exista una normativa que respalda la protección y licencia por maternidad de la trabajadora dependiente en la legislación laboral ecuatoriana, coexiste una laguna legal significativa para aquellas trabajadoras sujetas al Código de Trabajo en relación con las del sector público, por cuanto no están protegidas en casos de producirse el fallecimiento de sus hijos recién nacidos dentro del periodo de la licencia por maternidad concedida. Concluyendo en que hay una necesidad urgente de reformar la legislación laboral y de esta manera garantizar una protección integral a las trabajadoras sujetas al Código de Trabajo en caso de pérdida de su niño o niña recién nacido.

Palabras clave: Maternidad, recién nacido, estabilidad laboral, discriminación, reintegro laboral.

ABSTRACT

The right to work is a fundamental right that is protected and guaranteed in the Ecuadorian constitutional order, both for men and women who carry out a dependent work activity on a daily basis. In this sense, in the fulfillment of labor obligations, those who have been the most vulnerable of all acquired rights are working women, even more so when they are or are linked to the reproductive role, such as in a state of pregnancy, motherhood and lactation; the lack of protection that they often face in the state of motherhood is worrying, since this is considered a crucial stage for their well-being and that of their children. Therefore, the objective of the research is to carry out a study that allows to determine if reproductive rights and the protection of the right to motherhood of the dependent worker in the public and private sector are guaranteed in Ecuadorian labor legislation. For this, an exploratory study supported by a mixed methodology is applied starting from a qualitative study to end with a quantitative study, achieving a comprehensive view of the situation; Therefore, it is immersed in the line of research on "social exclusion and integration." The main result is that, despite the existence of regulations that support the protection and maternity leave of dependent workers in Ecuadorian labor legislation, there is a significant legal loophole for those workers subject to the Labor Code in relation to those in the public sector, since they are not protected in the event of the death of their newborn children within the period of maternity leave granted. Concluding that there is an urgent need to reform labor legislation and thus guarantee comprehensive protection for workers subject to the Labor Code in the event of the loss of their newborn child.

Keywords: Maternity, newborn, job stability, discrimination, labor reinstatement.

B. CONTENIDOS

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

La maternidad en el sistema jurídico ecuatoriano conlleva que se realice una búsqueda exhaustiva en el repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato, que permitan tener mejores elementos de convicción y sobre todo no haya una similitud en la presente investigación con otros trabajos; y al contrario sirvan de soporte para alcanzar los objetivos de este trabajo. En este contexto no se obtuvo ningún resultado de coincidencia con el título: "Los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de la trabajadora dependiente". Por lo tanto, este estudio adquiere una relevancia significativa dentro del campo de la ciencia jurídica, especialmente en el ámbito laboral. Hay que destacar que se consideraron como referencia diversas publicaciones enfocadas en las variables propuestas.

La relevancia de los derechos sexuales y reproductivos son reconocidos como derechos humanos fundamentales, por lo cual radica en la vida de las personas en su carácter esencial para asegurar el bienestar, la autonomía y la dignidad individual. Estos derechos permiten a las personas tomar decisiones libres e informadas sobre su sexualidad, reproducción y salud. El respeto y la protección de estos derechos no solo fomentan la igualdad de género, sino que también contribuyen al desarrollo integral de la sociedad, promoviendo relaciones sexuales saludables, libres de violencia y coerción, y aseguran que las personas puedan planificar su vida familiar sin restricciones o barreras injustas. En esta misma línea de pensamiento, el investigador Guevara (2020), en su artículo investigativo titulado: “Derechos sexuales y derechos reproductivos”, concluye que:

> Los derechos sexuales y reproductivos garantizan la convivencia y la armonía sexual, lográndose que la sexualidad y la reproducción se ejerzan con libertad y respetando la dignidad de las personas, permitiéndole al ser humano el disfrute de una sexualidad sana, responsable, segura y con el menor riesgo posible. (p. 8)

Los derechos sexuales y reproductivos para su cumplimiento están fundamentados en principios internacionales y son implementados a través de normativas nacionales, que permiten garantizar a hombres y mujeres la libertad de tomar decisiones autónomas sobre su

sexualidad y reproducción. En función de lo planteado Pérez (2014), en su artículo científico titulado “Derechos sexuales y reproductivos” destaca:

> El reconocimiento de estos derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos se encuentran en el ámbito internacional en instrumentos y documentos internacionales. En cada país, su sustento está en la Constitución y se desarrollan en códigos, leyes, decretos y otras disposiciones, así como en la jurisprudencia de Cortes, Tribunales y jueces que los interpretan y fijan su alcance. (párr. 4)

Hay que mencionar que la maternidad tiene una dimensión biológica, social y laboral que exige la protección de los derechos de las trabajadoras dependientes, especialmente en lo que respecta a su derecho a la maternidad. En este contexto, es por ello por lo que Serdán et al. (2024), en su artículo de investigación titulado “Cambios fisiológicos y anatómicos en el cuerpo de la mujer durante el embarazo”, manifiestan que:

> Desde el inicio del embarazo, el cuerpo de la mujer sufre una serie de cambios en las distintas partes y sistemas de su cuerpo, así como en la piel y demás órganos, al tiempo que se producen eventos importantes en el aspecto endocrino, en la mecánica de las zonas musculares y en el esqueleto, así como en sus emociones, su peso y demás aspectos psicológicos. Estos cambios se dan para crear de un ambiente favorable y unas condiciones óptimas para el nuevo ser, en cuanto a suministro de nutrientes, oxígeno, adecuadas temperaturas y espacios. (párr. 3)

En este sentido, la maternidad segura, el cuidado de la salud materna y la supervivencia de los recién nacidos son componentes vitales de la vida misma. Además, son cruciales para garantizar un trabajo decente, fomentar la productividad de las mujeres y promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Por ello, la protección de la maternidad se considera un derecho laboral esencial, reconocido en tratados internacionales de derechos humanos. Sin embargo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), en su informe de política titulado "La maternidad y la paternidad en el trabajo", resalta que, a pesar de estos avances, una gran mayoría de trabajadoras aún carece de la protección adecuada y no disfruta de licencias de maternidad suficientemente remuneradas. Las mujeres de las economías desarrolladas son las que más beneficios obtienen en este aspecto (p. 16).

Otro aspecto importante es que la estabilidad laboral abarca aspectos fundamentales como es la naturaleza excepcional de un contrato laboral por un tiempo determinado, la necesidad de una causa justificada para el despido, así como el derecho a recibir una indemnización en caso de ser despedido de manera injustificada. Por consiguiente, la estabilidad reforzada, como su nombre indica, implica un derecho a la permanencia en el empleo, ya sea en el sector público o privado, con una protección especial que intensifica la tutela general mencionada. Esto se traduce en una estabilidad respaldada por la constitución, a la que se añade una protección adicional debido a la situación de vulnerabilidad del individuo, en este caso, la mujer durante el periodo de maternidad. De tal forma, Velastegui (2024), en su tesis de grado titulada "La protección de los derechos laborales de la mujer en el sector público del cantón Latacunga", enfatiza que aquella protección especial establece que las mujeres en estado de embarazo, durante el parto, el posparto y el periodo de lactancia deben recibir atención acorde a sus necesidades específicas, sin que esto signifique que carezcan de la capacidad para ejercer sus derechos de manera autónoma. Tal protección busca abordar la desventaja que esta condición puede generar en un sistema patriarcal, garantizando así no solo la igualdad en el acceso al empleo, sino también la seguridad en la permanencia laboral. Al asegurar este derecho, se refuerzan también otros derechos fundamentales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, favoreciendo su pleno ejercicio (pp. 41-42).

A lo largo de la historia de la República del Ecuador, las mujeres han jugado un rol crucial en la lucha por la reivindicación de sus derechos laborales, siendo en particular afectadas por la discriminación en el empleo. Esta vulneración se hace más evidente en situaciones como el embarazo y la maternidad, donde las mujeres trabajadoras dependientes enfrentan desafíos que no solo afectan su estabilidad laboral, sino también sus derechos reproductivos; a pesar de los avances legislativos, como la incorporación de derechos en las diferentes constituciones que buscan equiparar a mujeres y hombres en el ámbito laboral. De forma acertada, Masabanda et al. (2019a), en su artículo científico titulado "La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad", analizan que aún enfrentan las mujeres en el ámbito laboral obstáculos, aunque el marco jurídico garantiza ciertos derechos, como la igualdad y la no discriminación, en la práctica las trabajadoras siguen experimentando inequidades, particularmente en lo que respecta a los salarios y el acceso a puestos de trabajo en igualdad de condiciones; además, que la desigualdad en el ámbito laboral no solo se manifiesta en la falta de oportunidades, sino también en la ausencia de medidas efectivas que protejan a las

trabajadoras en estado de maternidad, lo cual agrava la discriminación hacia las mujeres en este período crucial de sus vidas (pp. 89-90).

En este sentido, la igualdad de género en el ámbito laboral ha sido un tema de gran relevancia en Ecuador en los últimos años, especialmente en lo relacionado con la implementación de normativas que buscan proteger a las mujeres trabajadoras. A pesar de los esfuerzos por establecer una igualdad formal a través de marcos legales como el Código de Trabajo, la realidad en muchos sectores productivos y administrativos continúa revelando una marcada brecha. Siendo uno de los aspectos fundamentales dentro de esta problemática, la protección del derecho a la maternidad, lo cual aún sigue siendo insuficiente en varias áreas del mercado laboral, particularmente en aquellas donde las mujeres están excluidas. Así, Masabanda et al. (2019b), en su investigación científica titulada "La igualdad de género en el derecho al trabajo, en función al cargo y a las retribuciones económicas", destacan que la falta de implementación adecuada de políticas laborales para mujeres incrementa la vulnerabilidad de las trabajadoras por lo que pese a existir una igualdad formal no se ve reflejada una igualdad real (p.357).

1.1.1 Antecedentes históricos

A lo largo de la historia, los derechos reproductivos han sido objeto de debate y lucha, especialmente en el contexto de los movimientos feministas que buscan garantizar la autonomía de las mujeres sobre su cuerpo y su salud. Estos derechos abarcan temas fundamentales como la maternidad, la sexualidad y la integridad corporal, y han evolucionado a medida que las mujeres han exigido mayor reconocimiento y protección en estos ámbitos. Un hito importante en esta evolución se dio en 1984, en este sentido, según Carosio et al. (2022), destaca que:

> La expresión "derechos reproductivos" aparece en el escenario global institucional por primera vez en el 1° Encuentro Internacional de Salud de la Mujer realizado en Amsterdam, Holanda, en 1984, denotando una ya extensa área de reflexión, producción de conocimientos y demandas, impulsada por el movimiento feminista y desarrollada en los debates de las mujeres sobre salud, sexualidad, reproducción e integridad corporal. (p. 286)

Teniendo en cuenta la expresión de derechos reproductivos, es importante destacar su evolución a lo largo de la historia y cómo han sido abordados por diferentes organismos internacionales. Estos derechos están íntimamente ligados a la dignidad humana y al bienestar de las personas, particularmente de las mujeres en su rol como trabajadoras. Desde principios del siglo XX, se han implementado normativas que buscan garantizar la protección de las mujeres durante el embarazo y la maternidad, entendiéndose que estas etapas requieren de medidas especiales de protección para evitar situaciones de vulnerabilidad; ante esto la Organización Internacional del Trabajo, en la página de noticias (OIT, 1998), propuso:

> La primera norma universal en la materia, al adoptar en 1919 el Convenio sobre la protección de la maternidad, destinado a proteger a las trabajadoras durante el embarazo y después del parto. El Convenio fue revisado una primera vez en 1952; en la actualidad, prevé una licencia mínima de 12 semanas, pero se recomienda acordar 14 semanas. En cuanto a los países que conceden prestaciones pecuniarias en virtud de los sistemas de seguridad social, el Convenio establece que dichas prestaciones no deberán ser inferiores a dos tercios de los ingresos asegurados anteriores, sin perjuicio del pleno goce de las prestaciones médicas. (párr. 9)

En este sentido Pérez (2014), denota que:

> En 1948 comienza a hablarse de derechos sexuales y reproductivos en la Declaración Universal de Derechos Humanos en el marco de las Naciones Unidas. Posteriormente en 1966 los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos Sociales y Culturales dieron más contenido a estos derechos e indicaron los deberes y las responsabilidades de los Estados frente a los particulares y definieron mecanismos para verificar su cumplimiento. (párr. 11)

En la misma línea, Facio (2008), establece que:

> Se han ido ampliando aún más los derechos humanos para responder a las necesidades e intereses de la población femenina –un poco más de la mitad de la población humana– que antes de la utilización de la perspectiva de género para analizar las violaciones a los derechos humanos, estaban excluidas de su protección. Además, hay que tener presente que los derechos humanos de las mujeres no atañen a un "sector" de la población sino a todos los sectores ya que hay personas del sexo femenino en todos los sectores, por lo tanto, la expansión de los derechos humanos a las mujeres significa la

más inclusiva ampliación que han sufrido los derechos humanos en su dinámica historia. (p. 18)

Por otra parte, la OIT al hacer un trabajo de análisis en la parte de noticias (1998), afirma que en más de 120 países existe legislación que protege el derecho de las trabajadoras en licencias de maternidad pagadas y otras prestaciones de salud. Este derecho es una medida crucial para proteger la salud y el bienestar de las mujeres trabajadoras durante el período de embarazo y después del parto. Sin embargo, es importante señalar que la legislación laboral de algunos países industrializados, como Australia, Nueva Zelanda y los Estados Unidos, carecen de esta protección (párr. 1). A su vez esto demuestra que hay variaciones en las políticas de protección social y laboral en diferentes países, y enfatiza la importancia de continuar avanzando en la consecución de derechos laborales universales y justos.

Por lo que es importante mencionar, de conformidad con la OIT (1998), la licencia de maternidad que se da en los países del continente americano, basándonos en cuál es su duración de la licencia de maternidad, la remuneración porcentual del salario y quién es el encargado de pagar respecto a los siguientes países:

Tabla 1: Licencia de maternidad en América

País	Duración de la licencia	Remuneración (% del salario)	¿Quién paga?
Antigua y Barbuda	13 semanas	60	SS. y eventual complemento del empleador
Argentina	90 días	100	Seguridad social
Bahamas	8 semanas	100	40%Empleador/60%SS
Barbados	12 semanas	100	Seguridad social
Belice	12 semanas	80	Seguridad social
Bolivia	60 días	100 de salario mínimo nacional; 70% de salarios superior al mínimo	Seguridad social
Brasil	120 días	100	Seguridad social
Canadá	17-18 semanas	55 durante 15 semanas	Seguro de desempleo
Chile	18 semanas	100	Seguridad social
Colombia	12 semanas	100	Seguridad social
Costa Rica	4 meses	100	50%Empleador/50%SS
Cuba	18 semanas	100	Seguridad social
Dominica	12 semanas	60	S.S./Empleador
Rep. Dominicana	12 semanas	100	50%Empleador/50%SS
Ecuador	12 semanas	100	25%Empleador/75%SS
El Salvador	12 semanas	75	Seguridad social
Estados Unidos	12 semanas	0	

Granada	3 meses	100 (2 meses), 60% el tercer mes	S.S./Empleador
Guatemala	12 semanas	100	33%Empleador/67%SS
Guyana	13 semanas	70	Seguridad social
Haití	12 semanas	100 durante 6 semanas	Empleador
Honduras	10 semanas	100 durante 84 días	33%Empleador/67%SS
Jamaica	12 semanas	100 durante 8 semanas	Empleador
México	12 semanas	100	Seguridad social
Nicaragua	12 semanas	60	Seguridad social
Panamá	14 semanas	100	Seguridad social
Paraguay	12 semanas	50 durante 9 semanas	Seguridad social
Perú	90 días	100	Seguridad social
Santa Lucía	13 semanas	65	Seguridad social
Trinidad y Tobago	13 semanas	60-100	S.S./Empleador
Uruguay	12 semanas	100	Seguridad social
Venezuela	18 semanas	100	Seguridad social

Fuente: Tomada de la página web de noticias de la OIT (1998).

En Ecuador se ha mejorado los derechos de las mujeres embarazadas y después del parto. No obstante, existen ciertas deficiencias legales y las dificultades para implementar las regulaciones por parte de algunos expertos en el ámbito laboral, lo que genera discusiones constantes, especialmente en el caso de las mujeres que están en período de maternidad.

De hecho, el siguiente aspecto trata de Ecuador, durante la época republicana, las figuras femeninas, especialmente las de madres y amas de casa, desempeñaron un papel central en las grandes luchas por la conquista de mejores derechos laborales. Estas mujeres fueron protagonistas en los movimientos revolucionarios que impulsaron importantes avances en este ámbito, especialmente durante el período garciano logrando así importantes avances.

En relación al apartado anterior la página Historia Universal (2023), expresa que en la historia de Ecuador existió una etapa conocida como la era garciana en la que Gabriel García Moreno fue el presidente del país desde 1861 hasta su trágico asesinato en 1875; durante este período de gobierno se dedicó a la construcción y reforma de Ecuador; vale la pena destacar que promovió el sufragio universal y fomentó la educación gratuita en todos los niveles para apoyar a mujeres y personas indígenas que antes no tenían los mismos beneficios que los hombres mestizos (párr. 9-18).

La lucha histórica de las mujeres por sus derechos laborales demuestra que el reconocimiento de sus derechos es una extensión necesaria de esas batallas previas; por lo que las mujeres han

sido protagonistas en la transformación de las normativas laborales, y cómo el proceso de avanzar hacia una protección efectiva de los derechos de maternidad tiene sus raíces en estas luchas históricas. A esto se considera lo que Masabanda et al. (2019a), al hacer un estudio del Ecuador explican:

> Durante la época republicana, las representaciones de las mujeres donde se inmiscuían las madres y amas de casa fueron las que predominaron las grandes revoluciones en busca de mejores derechos en lo que tiene que ver al derecho del trabajo. Mientras en el periodo liberal, entre los siglos XIX al XX, el papel que jugaron las mujeres, madres trabajadoras y también amas de casa, en la modificación de las constituciones y leyes de trabajo fue fundamental. (pp. 67-68)

En el contexto ecuatoriano, la protección de la maternidad ha tenido una evolución significativa en las últimas constituciones, reflejando un avance en el reconocimiento de los derechos reproductivos y laborales de las mujeres trabajadoras. La Constitución de 1998 introdujo importantes avances, pues los derechos de las mujeres se convirtieron en norma constitucional. Esta Constitución reconocía la maternidad como un derecho protegido, asegurando el acceso a licencias laborales y protegiendo a las trabajadoras de cualquier tipo de discriminación laboral debido a su estado de embarazo. En este aspecto, la Constitución Política de la República del Ecuador (CPE, 1998), en su marco constitucional determinaba como deberes y medidas específicas que debía velar el Estado para la protección de la trabajadora fue:

> Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer. (Art. 36, inciso 2)

A pesar de que la Constitución antes mencionada haya representado un avance significativo en la protección de los derechos laborales de las mujeres, aún presentaba limitaciones en cuanto a la extensión de garantías y su enfoque integral sobre los derechos reproductivos. Aunque se prohibía la discriminación laboral por embarazo, el marco normativo no contemplaba de manera explícita otros aspectos clave de los derechos reproductivos, como el acceso universal

a servicios de salud reproductiva o la protección frente a formas más sutiles de discriminación, como la dificultad para reincorporarse al trabajo tras la licencia, lo que dejaba vacíos en la protección integral de la maternidad.

La siguiente Constitución de la República del Ecuador, que fue la de 2008 y la misma que se encuentra vigente, fue la que profundizó y amplió la protección de los derechos de la maternidad, integrando un enfoque más amplio de derechos reproductivos. En esta Norma Suprema, el derecho a la maternidad no solo se refiere al periodo de embarazo y postparto, sino que se aborda de manera más amplia los derechos de las mujeres en la salud sexual y reproductiva, incluyendo la no discriminación por razones de maternidad; en síntesis, esta evolución constitucional refleja el compromiso del Estado ecuatoriano con la protección de los derechos de las trabajadoras dependientes en el ámbito de la maternidad.

Se concluye que la evolución de los derechos reproductivos ha estado intrínsecamente ligada al reconocimiento de la dignidad y el bienestar de las mujeres, particularmente en su rol como trabajadoras. A lo largo de las décadas, estos derechos se han fortalecido y ampliado, abarcando aspectos de no discriminación, salud reproductiva y licencias pagadas. En Ecuador, las luchas de las mujeres trabajadoras, particularmente durante la era garciana y la época republicana, marcaron hitos importantes en la protección de los derechos laborales femeninos, con avances significativos en las Constituciones de 1998 y 2008. No obstante, persisten ciertas deficiencias legales y dificultades para implementar regulaciones por parte de algunos expertos en el ámbito laboral, lo que genera la necesidad de una protección que contemple tanto los derechos reproductivos como laborales de las mujeres, especialmente en el caso de las mujeres que están en período de maternidad.

1.1.2 Antecedentes legales

Constitución de la República del Ecuador (CRE)

La Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008), destaca sobre los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, mismos que han cobrado una relevancia crucial;

estos derechos no solo abarcan la libertad de decisión sobre la reproducción, sino también la garantía de condiciones adecuadas para que las personas, en especial las mujeres, puedan ejercer este derecho sin enfrentar discriminación ni consecuencias adversas en su vida laboral, lo cual se expresa que:

> El Estado garantizará 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 tal mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Art. 332)

De modo que, en base a lo manifestado anteriormente en el marco del derecho constitucional, existen disposiciones que protegen los derechos y garantías fundamentales de las mujeres en periodo de maternidad. Estos derechos están reflejados en la CRE (2008), que establece lo siguiente:

> El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.
>
> Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.
>
> Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Art. 331)

En el marco de los derechos laborales y reproductivos, la protección de la maternidad para la trabajadora dependiente se erige como un aspecto fundamental del respeto a la dignidad y bienestar de las mujeres; estos derechos no solo aseguran condiciones equitativas en el ámbito laboral, sino que también buscan eliminar toda forma de discriminación basada en el estado de embarazo o maternidad, garantizando una protección integral tanto antes como después del parto. La CRE (2008) establece que:

> Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.
>
> Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.
>
> El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Art. 11, numeral 2)

Por otra parte, en la CRE (2008), en el artículo 35 se reconoce como un grupo de atención prioritaria a las mujeres embarazadas, en periodo de maternidad o de lactancia. En el mismo sentido, en el artículo 43 numerales 1,2,3 y 4 de la norma antes ya mencionada, se destaca que el Estado es el ente encargado de garantizar la no discriminación, gratuidad en los servicios de salud materna, disponer de facilidades necesarias para su recuperación y debe promover la protección prioritaria y cuidado de salud integral durante el embarazo, parto y posparto.

En el mismo sentido, en la CRE (2008) en el artículo 32 se determina que la salud a más de ser un derecho constitucional es un deber primordial que lo debe garantizar el Estado; los mismos que se deben garantizar por medio de políticas, programas y a través del sistema nacional de salud.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 es un pilar fundamental en la protección de los derechos humanos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna. Fue adoptada en respuesta a las atrocidades de la Segunda Guerra Mundial y representa un compromiso global con la dignidad humana, la igualdad y la libertad. Proclama derechos como

la vida, la libertad, la seguridad, la educación, el trabajo y la protección contra la discriminación.

Ante lo manifestado, respecto a la investigación sobre los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de la trabajadora dependiente, es inevitable considerar lo que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948), en su artículo 23 garantiza el derecho al trabajo en condiciones justas y favorables, lo que implica que las trabajadoras embarazadas o en proceso de maternidad deben recibir protección adecuada contra la discriminación y ser amparadas en sus derechos reproductivos.

Asimismo, en la DUDH (1948) en el artículo 25 establece el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado, subrayando la necesidad de cuidados y asistencia especial para la maternidad. Esto refuerza la idea de que las trabajadoras dependientes deben recibir apoyo durante y después del embarazo, incluyendo licencias de maternidad, protección laboral y acceso a servicios de salud adecuados.

Hay que destacar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos no solo reconoce estos derechos, sino que también sienta las bases para que los Estados adopten legislaciones y políticas que aseguren su cumplimiento, promoviendo así un entorno laboral más justo y equitativo para las mujeres, especialmente en su rol de madres. Esta protección es esencial para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral y para asegurar que las mujeres no sean penalizadas por su capacidad reproductiva, sino que, por el contrario, reciban el apoyo necesario para equilibrar su vida laboral y familiar.

Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador (LOSEP)

La Ley Orgánica del Servicio Público, es la encargada de regular las relaciones de los servidores públicos con el Estado, la cual es un reflejo del compromiso del Estado que otorga entre ellos un beneficio denominado licencia por maternidad, que se define como un derecho para las mujeres que se encuentran en periodo materno, permitiéndoles un tiempo de reposo necesario para recuperarse física y mentalmente del parto y posparto con el fin de brindar los cuidados esenciales a su hijo durante los primeros meses de vida. Cabe mencionar que este

beneficio legal también constituye una medida de protección ante la posible discriminación laboral por razones de género al asegurar que las mujeres no pierdan su salario ni su puesto de trabajo durante el período de maternidad, la normativa contribuye a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y refuerza la importancia de un entorno de trabajo que respete y valore los derechos reproductivos.

En tal sentido, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010), se refiere a las licencias con remuneración y establece que toda servidora pública tiene derecho a una licencia remunerada por maternidad, se especifica que:

> Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo. (Art. 27, literal c)

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador

En el ámbito de la protección de los derechos laborales de las trabajadoras dependientes, la maternidad constituye un aspecto crucial que demanda una atención especial por parte del marco normativo. Los derechos reproductivos, que incluyen la protección durante el embarazo, el parto y el postparto, no solo buscan resguardar la salud física y emocional de la madre, sino también garantizar su estabilidad laboral frente a situaciones adversas. En este contexto, la legislación ecuatoriana ha establecido medidas específicas para asegurar que las trabajadoras del servicio público puedan ejercer sus derechos sin verse afectadas por situaciones de vulnerabilidad. Un ejemplo de ello es la regulación que aborda el fallecimiento de un hijo durante el período de licencia por maternidad, como lo dispone el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (2011), en donde establece que: “De producirse el fallecimiento de la o el niño, dentro del período de la licencia por maternidad concedida, la servidora continuará haciendo uso de esta licencia por el tiempo que le reste a excepción del tiempo por

lactancia" (Art. 35, inciso 3).

Los artículos antes mencionados de la Ley Orgánica del Servicio Público y el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público concluyen que el Estado debe garantizar doce semanas de licencia remunerada a la servidora pública debido al nacimiento de su hijo o hija. Esta licencia por maternidad tiene como objetivo garantizar la protección de la salud física y emocional de la madre y el recién nacido, permitiendo que la trabajadora tenga el tiempo necesario para recuperarse del parto y dedicarse al cuidado inicial de su hijo sin la preocupación de perder su empleo o sus ingresos.

Código de Trabajo del Ecuador (CT)

Es menester mencionar, el Código de Trabajo en donde establece las disposiciones relacionadas con la licencia de maternidad, protegiendo a las trabajadoras durante el embarazo y el postparto. Sin embargo, este Código, a pesar de su enfoque en la salud y el bienestar de la madre y el recién nacido, no contempla una situación particularmente delicada: la pérdida del hijo dentro del período de la licencia por maternidad concedida. Esta omisión deja a las trabajadoras en una posición de vulnerabilidad, sin el amparo legal necesario para enfrentar el duelo y las posibles complicaciones físicas y emocionales que conlleva esta dolorosa experiencia. En relación con lo mencionado anteriormente, el Código de Trabajo (CT, 2005), denota que:

> Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.
>
> El padre tiene derecho a licencia con remuneración por quince días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

> En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.
>
> En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido. (Art. 152)

En el marco del Código de Trabajo, se observa una laguna jurídica significativa en lo que respecta a la licencia de maternidad en caso de fallecimiento del hijo. A diferencia de otros supuestos previstos para la protección de la maternidad, no existe un artículo específico que contemple esta situación particular, dejando a las trabajadoras que están sujetas a este Código en un desamparo legal claro y explícito. Con lo indicado queda claro que esta omisión legislativa genera incertidumbre y vulnerabilidad para las madres trabajadoras que enfrentan la pérdida de su hijo, ya que no cuentan con una disposición normativa que les garantiza un período adecuado de licencia para recuperarse física y emocionalmente de tan devastadora experiencia.

En definitiva, es visible las necesidades de implementar políticas que protejan el derecho a la maternidad de las trabajadoras dependientes sujetas al Código de Trabajo, caso contrario se estaría transgrediendo el derecho a la igualdad. Merece la pena subrayar que, en particular, se vulnera el derecho a la protección como mujer en periodo de maternidad, a poder contar con las facilidades necesarias para su recuperación, al cuidado y a la salud; ya que se entiende que su derecho a la licencia por maternidad habría extinguido por el fallecimiento de su hijo, sin considerar que la madre se estaba recuperando físicamente de su parto y en algunos casos de la cesárea así como también se recupera psicológicamente de la pérdida de su hijo.

1.1.3 Antecedentes doctrinarios

En el contexto de los derechos reproductivos, uno de los principios fundamentales es el reconocimiento de la autonomía sobre el propio cuerpo, lo cual permite a las personas, especialmente a las mujeres, tomar decisiones libres e informadas sobre su salud sexual y reproductiva. Esta autonomía implica que la reproducción sea una opción y no una imposición, lo que refuerza el derecho a vivir la sexualidad de manera plena y libre. Según Restrepo et al. (2022): "La autonomía reproductiva implica la capacidad de decidir sobre el propio cuerpo, considerar la reproducción como una opción, para vivir plena y libremente la sexualidad" (p. 259).

De igual importancia, el reconocimiento de los derechos reproductivos como derechos humanos ha sido clave para promover su inclusión en políticas públicas y de salud; este enfoque no solo amplía la protección y garantía de estos derechos, sino que también impulsa una agenda transformadora que busca la igualdad y la no discriminación. En este sentido, Carosio et al. (2022), sostienen que:

> El reconocimiento de los Derechos Sexuales y los Derechos Reproductivos como Derechos Humanos, ha generado una agenda para materializar esos derechos y la ampliación la frontera de las políticas de salud incluyéndolos. Constituyen una potencia democratizadora, transformadora y emancipadora, apelando a derechos para todas y todos, sin distinción de edad, clase, etnia o preferencia sexual. (p. 288)

A su vez, la maternidad en las trabajadoras dependientes se relaciona con la construcción social del género y la división tradicional de roles. La maternidad ha sido históricamente vinculada al rol esencial de la mujer en la sociedad, lo que ha influido en la forma en que las mujeres son percibidas tanto en el hogar como en el ámbito laboral. Esta visión ha perpetuado estereotipos que afectan la igualdad de género, asignando a las mujeres la responsabilidad principal de la reproducción y el cuidado. En este sentido, Espinosa (2009), señala que:

> El ideal social de género femenino que comparte nuestra cultura occidental es el ideal maternal, en tanto la reproducción del ejercicio de la maternidad es la base de la

> reproducción de la situación de las mujeres y de su responsabilidad en la esfera doméstica. El hecho de que las mujeres ejerzan la maternidad es un rasgo fundamental del sistema género sexual, ya que produce una determinada ideología sobre las capacidades y la naturaleza de las mujeres y el dominio masculino, las mujeres como esposas y madres contribuyen a la reproducción física y psicológica de los trabajadores masculinos y maternizan a hijas que, a su vez, cuando llegan a ser mujeres, ejercen la maternidad. (pp. 310-311)

Seguidamente, el derecho a la maternidad se ha ido resignificando, particularmente en relación con la perspectiva de género; este enfoque reconoce que la maternidad no debe ser entendida como un evento aislado, sino como una experiencia integral dentro de la vida de las mujeres, vinculada a sus relaciones personales y su entorno. Este cambio de perspectiva ha permitido un análisis más profundo de los derechos de las trabajadoras dependientes, abordando la maternidad en su dimensión social y laboral. En este contexto, Espinosa (2009), al referirse sobre el derecho a la maternidad en función al género, manifiesta:

> El lenguaje se ha transformado, textos como los que definen los derechos sexuales y reproductivos en que la maternidad ya no es un hecho aislado sino parte de la vida vivida unida a las experiencias de pareja, sexualidad, intimidad, libertad e igualdad. (p.301)

El análisis de los derechos laborales de las trabajadoras dependientes, especialmente en relación con la licencia de maternidad, se enfoca en garantizar su bienestar físico y emocional, así como en proteger el vínculo materno-infantil. Esta prestación laboral no solo tiene un carácter económico, sino también un profundo objetivo de resguardar la salud de la madre y el desarrollo inicial del recién nacido. Espinosa (2009) enfatiza que:

> La licencia de maternidad es una prestación que tiene no solo dos beneficios para la trabajadora: un descanso y una remuneración igual al salario que devengue, sino que también tiene como finalidad proteger a la mujer en estado de embarazo y después del parto para que recupere sus fuerzas físicas y el de cuidar al hijo, brindándole la ayuda y el apoyo necesario en los días posteriores a su nacimiento. (p. 306)

En definitiva, los derechos reproductivos son un conjunto de derechos humanos que abordan la autonomía y la libertad de las personas para tomar decisiones sobre su salud sexual y reproductiva. Esto incluye el derecho a decidir si tener hijos, cuántos tener y cuándo tenerlos, así como el acceso a información, servicios y métodos anticonceptivos, seguros y efectivos. En tal sentido la segunda variable refiere a la protección del derecho a la maternidad el cual es garantizar condiciones adecuadas para que las mujeres puedan ejercer su rol maternal de manera plena y saludable; esto incluye el acceso a servicios de salud materna de calidad antes, durante y después del embarazo, así como el derecho a licencias por maternidad que les permitan recuperarse física y emocionalmente después del parto o después de la pérdida de su hijo recién nacido; también implica medidas para prevenir la discriminación por razones de maternidad en el ámbito laboral y social.

1.1.4 Antecedente jurisprudencial

A lo largo de los años, el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha ido reconociendo la necesidad de proteger de manera más efectiva los derechos de las mujeres trabajadoras, especialmente en lo que respeta a su rol reproductivo. En este contexto, la Corte Constitucional ha jugado un papel crucial al emitir una sentencia que fortalece la protección del derecho a la maternidad, en especial para aquellas trabajadoras que se ven afectadas por circunstancias complejas, como la pérdida de un hijo o la falta de acceso a la licencia de maternidad. Esta decisión judicial es fundamental para comprender cómo la jurisprudencia ha venido desarrollando un marco que garantiza el respeto de los derechos reproductivos y asegura la protección de la maternidad en el ámbito laboral.

Dentro del contenido de la sentencia dictada que se ha extraído de la Corte Constitucional del Ecuador, Sala de Revisión, Sentencia 878-20-Jp/24; emitida por el juez ponente Alí Lozada Prado, se refiere a la vulneración de derechos de una jueza ecuatoriana a quien se le suspendió su licencia de maternidad tras el fallecimiento de su hijo. Como fundamentos de hecho, trata sobre una jueza, quien era trabajadora dependiente dentro del Consejo de la Judicatura, quien se encontraba en estado de gestación, motivo por el cual tenía derecho a una licencia de maternidad de acuerdo con las leyes laborales y constitucionales de Ecuador. Tras llevar a

término su embarazo, la jueza dio a luz. Sin embargo, lamentablemente, su hijo falleció a los pocos días del nacimiento. Por ende, el conflicto surge cuando, a pesar de este derecho, la jueza es presionada a regresar al trabajo antes de concluir su período de licencia por maternidad.

A pesar del derecho que le asistía, la jueza fue notificada por la Dirección Nacional de Talento Humano de que debía regresar a sus labores antes de concluir su período de licencia, argumentando que el fallecimiento de su hijo eliminaba la necesidad de continuar con la licencia de maternidad. Se le mencionó que, en lugar de considerar su situación bajo los términos de la licencia de maternidad, se podría calificar como una calamidad doméstica, lo que habría reducido el tiempo de recuperación permitido. Ante la negativa de respetar su derecho a la licencia de maternidad completa, la jueza decidió iniciar un proceso legal para reclamar la vulneración de sus derechos. En este proceso, se alegó la violación de las garantías constitucionales relacionadas con la protección de la maternidad, la no discriminación por razones de género, y el derecho a la salud, tanto física como emocional, de la trabajadora.

La Corte Constitucional determinó que el Consejo de la Judicatura vulneró el derecho de la jueza a la protección especial durante su periodo de maternidad. La corte señaló que el derecho a la licencia de maternidad no depende únicamente de la supervivencia del recién nacido, sino que se extiende a la recuperación física y emocional de la madre. Al obligar a la jueza a reincorporarse a sus funciones sin haber concluido su licencia de maternidad tras la muerte de su hijo, la institución desatendió esta protección especial. La Corte también identificó que el retorno forzado al trabajo atentó contra el derecho a la salud de la jueza, un derecho que incluye no solo la recuperación física postparto, sino también el bienestar emocional. En este caso, la Corte sostuvo que la jueza estaba en una situación de vulnerabilidad debido a la pérdida de su hijo, lo que exigía mayores facilidades para su recuperación.

La Corte concluyó que las instituciones públicas, en este caso el Consejo de la Judicatura, tenían la obligación de garantizar los derechos de la trabajadora en situación de maternidad. Cualquier consulta o duda respecto a la licencia de maternidad no debería interferir en el derecho de la madre a gozar del tiempo necesario para su recuperación, especialmente en situaciones delicadas como la pérdida de un hijo. En su análisis, la Corte también invocó el principio de favorabilidad en casos de dudas interpretativas sobre los derechos de los trabajadores, particularmente en circunstancias de vulnerabilidad como la maternidad. En este

caso, al existir una consulta pendiente sobre la licencia, debió prevalecer el derecho de la jueza a disfrutar su tiempo de recuperación, sin ser obligada a reincorporarse al trabajo prematuramente.

Finalmente, la Corte Constitucional del Ecuador, resolvió que el Consejo de la Judicatura vulneró los derechos constitucionales de la jueza accionante, específicamente su derecho a la protección especial como mujer en período de maternidad y su derecho a la salud. La Corte dispuso que se reconociera su derecho a completar el tiempo de licencia de maternidad, incluso tras la muerte de su hijo, y ordenó al Consejo de la Judicatura adoptar las medidas necesarias para reparar esta violación, garantizando que la trabajadora no sea forzada a reincorporarse al trabajo antes de tiempo. Asimismo, estableció garantías de no repetición para evitar futuras violaciones a estos derechos.

Después de haber analizado la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador en el caso de la jueza a quien se le vulneró el derecho a la licencia de maternidad tras el fallecimiento de su hijo, se evidencia que no existen más fallos o sentencias relevantes en el ámbito nacional que aborden específicamente la vulneración de este derecho en circunstancias similares. Esta falta de precedentes jurisprudenciales refleja un vacío legal en la protección de los derechos reproductivos y la maternidad en situaciones de duelo por la pérdida de un hijo. Ante esta carencia de jurisprudencia, resulta necesario recurrir a la legislación comparada de otros países, donde estos derechos están más desarrollados, para utilizar como referencia y justificar la urgencia de modificar el Código de Trabajo del Ecuador en donde se aborde de manera integral y efectiva estas situaciones.

A continuación, se trata de un informe técnico del país de Perú que será de utilidad para el desarrollo del tema de investigación, ya que ofrece una perspectiva clave sobre la protección legal de la licencia por maternidad, incluso en situaciones donde se ha producido el fallecimiento del recién nacido.

El Informe Técnico N° 001541-2020-SERVIR-GPGSC, emitido por Cheenyi (2020), el

informe aborda la consulta sobre si una trabajadora que ha perdido a su recién nacido pocos días después del parto puede seguir gozando de la licencia por maternidad. Este caso es relevante porque toca una situación dolorosa que tiene implicaciones tanto laborales como emocionales. La consulta fue realizada por la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Junín, en relación con una trabajadora contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 1057, cuyo bebé falleció tres días después de nacer. Es así como del informe se concluyó que el descanso por maternidad es un derecho irrenunciable que asiste a toda trabajadora gestante, sin importar su régimen laboral, y solo se requiere acreditar su condición de gestante mediante la documentación adecuada.

1.1.5 Marco conceptual

Trabajador: En el ámbito laboral, es fundamental definir quién es considerado trabajador, ya que sus derechos y obligaciones se enmarcan en esta figura legal. La normativa laboral reconoce a aquellos que prestan sus servicios de manera dependiente, lo que les otorga derechos esenciales, como la protección en el ejercicio de la maternidad y los derechos reproductivos. De acuerdo con el Código de Trabajo (2005), se considera trabajador a: “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Art.9).

Empleador: Cuando se habla de relaciones laborales, el rol del empleador es clave, ya que es quien asume la responsabilidad tanto de las condiciones laborales como del respeto a los derechos de los trabajadores. Este es el que lleva la batuta en la ejecución de las tareas y, claro, en asegurar un ambiente justo y equilibrado. Según el Código de Trabajo (2005), el empleador es: "la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleadores” (Art. 10).

Centro de trabajo: El concepto de centro de trabajo en el derecho laboral no se limita a una mera localización física donde los empleados desempeñan sus funciones. Es más bien un término que abarca una estructura organizativa, dentro de la cual los trabajadores prestan servicios bajo una dirección y control comunes. Esta unidad productiva puede estar conformada por uno o varios lugares físicos, pero lo que define al centro de trabajo no es tanto el espacio, sino la coordinación y organización del trabajo en función de los objetivos de la empresa. Este

enfoque permite que diferentes sitios o instalaciones puedan constituir un mismo centro de trabajo si operan bajo una dirección homogénea. De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2024), el centro de trabajo se entiende como: "unidad productiva, con organización específica, que es dada de alta, como tal, ante la Autoridad laboral. No es un concepto físico, en el sentido de que el centro de trabajo sea el inmueble donde se desarrolla el trabajo, sino organizativo" (p. 7).

Empresa: Es una entidad organizada que realiza actividades económicas con el fin de producir bienes o servicios destinados al mercado. Está compuesta por diversos recursos, tanto humanos como materiales, financieros y tecnológicos, con el objetivo de obtener un beneficio; de tal modo que la empresa puede ser de diferentes tamaños y estructuras, como micro, pequeña, mediana o grande, y puede operar en sectores variados como la industria, el comercio o los servicios. Por ello, en concordancia con el autor De Buen (2002), destaca que: "la empresa es nada más que la unidad económica donde preferentemente se producen las relaciones laborales" (p. 320).

Derecho reproductivo: Este término hace referencia a la libertad que tienen las personas para tomar decisiones sobre su capacidad reproductiva, incluyendo si desean o no tener hijos, cuántos, y el espaciamiento entre ellos; este derecho abarca el acceso a información, métodos anticonceptivos, fertilización asistida, y servicios de salud antes, durante y después del embarazo. De acuerdo con la Fundación Huésped (s.f.), resalta que:

> Los Derechos Reproductivos se refieren a la libertad de las personas para decidir si tener o no hijos, la cantidad y el espaciamiento entre ellos, el tipo de familia que se quiere formar, acceder a información y planificación para hacerlo, a métodos anticonceptivos y al aborto legal y seguro, así como a los servicios adecuados sobre fertilización asistida y servicios de salud pre y post embarazo. (párr. 4)

Maternidad: Es un concepto que abarca tanto el proceso biológico del embarazo como el periodo posterior al parto, además de los lazos emocionales y psicológicos que se establecen entre la madre y su hijo. Va más allá del aspecto físico, implicando un vínculo profundo que involucra la salud emocional, psicológica y espiritual de la mujer en su rol de madre. En este sentido la Clínica Universal de Navarra (s.f.), en su diccionario médico define a la maternidad como: "estado de la mujer que consigue tener hijos, aunque se refiere también al tiempo del embarazo y al de después del parto Vínculo biológico, psicológico y espiritual de una madre

con su hijo" (párr. 1).

Lactancia: Se trata de un proceso natural en el que la madre alimenta a su bebé con leche materna, proporcionando no solo la nutrición ideal, sino también beneficios esenciales para el desarrollo físico, emocional y cognitivo del niño. Además, es un factor clave para la salud infantil y el vínculo con la madre, siendo altamente eficiente en cuanto a energía y recursos. En el mismo sentido, el Ministerio de Salud Pública del Ecuador (s.f.), resalta que la lactancia materna es: "la forma óptima de alimentar a los bebés, ofreciéndoles los nutrientes que necesitan en calidad y cantidad adecuadas, así como garantizando la protección necesaria contra las enfermedades" (párr. 1).

Estabilidad laboral: Se refiere a un principio fundamental en el derecho del trabajo que busca proteger al trabajador de despidos arbitrarios o injustificados. Este concepto garantiza que el trabajador pueda mantener su puesto de trabajo bajo las mismas condiciones contractuales, económicas y sociales, a menos que existan causas legales que justifiquen lo contrario. Así, la estabilidad en el empleo se convierte en un derecho que refuerza la relación entre el trabajador y el empleador, brindando seguridad y previsibilidad en el ámbito laboral. Guzmán (1985, como se citó en Marín, 2016) define a la estabilidad laboral como: **"**una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña" (párr. 9).

Embarazo: Es una etapa fundamental en la vida de una mujer, marcada por el desarrollo de una nueva vida en su interior. Durante este proceso, que se extiende por aproximadamente nueve meses, la mujer experimenta importantes transformaciones físicas, emocionales y psicológicas. Estos cambios están dirigidos a preparar su cuerpo para el crecimiento y nacimiento del feto, lo que convierte al embarazo en un periodo de adaptación continua y profunda. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (2018, como se citó en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2020) define que "El embarazo, o gestación es los nueve meses durante los cuales el feto se desarrolla en el útero de la mujer. Es una etapa que marca la vida de una mujer pasando por diversos cambios fisiológicos y psicológicos" (párr. 1-2).

Salario justo: Este concepto es fundamental en el ámbito laboral, ya que busca garantizar que los trabajadores reciban una compensación adecuada por su esfuerzo y contribución al

desempeño de una organización. Este enfoque no solo tiene en cuenta el valor económico del trabajo realizado, sino también principios de equidad y justicia, promoviendo una distribución justa de los recursos dentro del entorno laboral. En efecto, Sanzo (2021), define como un salario justo: “aquel en el que la recompensa económica es proporcional a la contribución individual. En la percepción de un salario "justo" se tienen en cuenta otros criterios, como los relativos a la igualdad y equidad entre los colaboradores” (párr. 4).

Principio de continuidad laboral: Es una garantía que protege la estabilidad en el empleo, reconociendo el trabajo como una parte esencial de la vida de una persona. Este principio busca que el trabajador pueda desarrollar sus capacidades y crecer en su puesto sin el temor constante de perderlo sin justificación. Al mantener una relación laboral estable, se respalda no solo el derecho a un ingreso digno, sino también el bienestar emocional y la seguridad de planificar a futuro, brindando al trabajador la tranquilidad de saber que su esfuerzo y dedicación tienen un respaldo legal frente a posibles despidos arbitrarios. En este sentido, Chanamé (2021), resalta que el principio antes mencionado: “se vincula necesariamente con la estabilidad en el trabajo. De esta manera, supone un mandato de optimización para las normas del derecho de los trabajadores respecto a las actividades que realiza y la estabilidad en su puesto laboral” (párr. 1).

Despido intempestivo: Hace referencia a una de las formas más comunes de terminación de la relación laboral, caracterizada por su abrupta y unilateral decisión por parte del empleador. Este tipo de despido implica la ruptura del contrato sin previo aviso ni el cumplimiento de las formalidades legales, lo que puede generar una afectación significativa en los derechos del trabajador. En relación con ello, Masabanda (2018) señala que:

> El despido intempestivo consiste en la terminación brusca del contrato de trabajo. No se trata simplemente de una terminación sin causa, sobradas razones podrá tener el empleador para dar por terminado el vínculo laboral en determinadas circunstancias o situaciones; como por ejemplo, podrá ser una violenta riña con su trabajador, o el cometimiento por parte de este de un delito que ponga en riesgo la seguridad y el prestigio de la empresa; sino que se requiere observar en todos los casos el trámite previsto en la ley, si lo que se quiere es evitar el pago de las consecuentes indemnizaciones. Que las situaciones de despido son de lo más variadas y se resumen en toda terminación ilegal del contrato de trabajo por parte del empleador. (p. 114)

Despido ineficaz: Es una figura jurídica en el derecho laboral que protege a los trabajadores, especialmente en situaciones de vulnerabilidad, como el embarazo. Se refiere a la invalidación de un despido cuando este se realiza de manera discriminatoria o sin cumplir con las garantías legales establecidas. Este tipo de despido se considera nulo, lo que asegura que el trabajador afectado mantenga sus derechos laborales y sea reintegrado en su puesto, sin sufrir consecuencias económicas o profesionales. Considerando el criterio de Ayala (2023), que:

> El despido ineficaz implica que, aunque un empleador haya tomado la decisión de separar a una trabajadora embarazada, o por motivos que se deriven del mismo, dicha acción carece de validez legal, debido a su naturaleza discriminatoria. Esto significa que la mujer no pierde sus derechos laborales y continúa siendo empleada, como si el despido no hubiera ocurrido. En consecuencia, tiene derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo y a que se le reconozcan los beneficios y salarios del período que estuvo ausente. (párr. 4)

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar si se garantizan los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de la trabajadora dependiente del sector público y privado en la legislación laboral ecuatoriana.

El objetivo general de la investigación fue cumplido al llevar a cabo un análisis exhaustivo de los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad dentro del sistema jurídico ecuatoriano. A través de la revisión de normativas, leyes, y sentencias judiciales, se logró evaluar cómo se han garantizado o vulnerado dichos derechos, como se demuestra en el análisis del caso específico de la trabajadora afectada. Además, se abordó la sentencia de la jueza cuyo derecho a la maternidad fue vulnerado, lo que permitió contextualizar el marco legal en situaciones prácticas.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los derechos reproductivos de la trabajadora dependiente en el sistema jurídico ecuatoriano.

Este objetivo se cumplió mediante un análisis detallado de la legislación ecuatoriana relacionada con los derechos reproductivos, incluyendo la Constitución, el Código de Trabajo y otros instrumentos normativos relevantes. Se examinaron específicamente los derechos que corresponden a las trabajadoras dependientes en términos de maternidad, licencias y otros beneficios reproductivos. Se complementó con el análisis de sentencias judiciales que ilustran la aplicación de estos derechos en el contexto ecuatoriano.

- Determinar de qué manera se garantiza la protección al derecho a la maternidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Este objetivo se cumplió a través de un análisis comparativo del sector público y privado en cuanto a las normativas legales que protegen el derecho a la maternidad, como la licencia de maternidad y la protección contra el despido durante dicho período. Se detalló cómo la legislación ecuatoriana busca garantizar estos derechos a través de la revisión de políticas públicas y sentencias judiciales que muestran tanto la protección como las áreas en las que pueden surgir vulneraciones.

- Evaluar de qué manera se garantizan los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de la trabajadora dependiente en el Ecuador.

Este objetivo se cumplió mediante la recolección de datos primarios y secundarios a través de encuestas y entrevistas con expertos del sector judicial, así como el análisis de casos prácticos. Se evaluaron las respuestas institucionales frente a las vulneraciones de derechos reproductivos, identificando deficiencias en la implementación o cumplimiento de las leyes y proponiendo posibles áreas de mejora. Esta evaluación se apoyó en el análisis de casos específicos y en el estudio de sentencias y normativas que respaldan estos derechos.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1.Materiales

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizaron los siguientes materiales que resultaron indispensables para el desarrollo y cumplimiento del trabajo. Los mismos fueron empleados de la siguiente manera:

Para la movilización, que incluyó el combustible, se destinó un total de Trescientos dólares de los Estados Unidos de América ($300 USD), facilitando el acceso a biblioteca, tutorías, encuestas, entrevistas y otras actividades de campo relacionadas con el proyecto.

En cuanto al servicio de internet, necesario para realizar búsquedas bibliográficas, consultas de tesis, estudios jurídicos internacionales, y la revisión de normativas, el valor empleado fue de Cuarenta y Ocho dólares de los Estados Unidos de América ($48 USD). Este servicio fue esencial para el desarrollo del marco teórico y el análisis jurídico.

Finalmente, se adquirieron materiales de oficina, que incluyeron resmas de papel bond por un valor de Nueve dólares de los Estados Unidos de América ($9 USD), y cartuchos de tinta para la impresora, cuyo costo fue de Treinta y Dos dólares de los Estados Unidos de América ($32 USD).

En total, los materiales sumaron Trescientos Ochenta y Nueve dólares de los Estados Unidos de América ($389 USD), garantizando así la correcta presentación del trabajo y la impresión de documentos necesarios para la investigación. Por tanto, estos recursos fueron clave para asegurar la calidad y precisión en el desarrollo del trabajo investigativo.

2.2.Métodos

2.2.1. Tipo de investigación

Investigación Exploratoria. – La elección de un enfoque exploratorio para esta investigación se fundamenta en la necesidad de abordar un tema complejo y poco investigado. En este caso, el enfoque exploratorio permite realizar un análisis preliminar de las percepciones y

experiencias de hombres y mujeres trabajadores en relación con sus derechos reproductivos y de maternidad, así como las lagunas existentes en la legislación laboral ecuatoriana. Además, este enfoque proporciona la flexibilidad necesaria para adaptar los métodos de recolección de datos a medida que se avanza en el estudio, lo que es crucial dado que las realidades laborales y sociales pueden variar significativamente entre diferentes sectores y contextos.

2.2.2. Método de investigación

Método Cualitativo. – Se utilizó para entender a fondo las experiencias y percepciones de las trabajadoras que enfrentaron situaciones de vulneración de derechos. Se realizaron entrevistas, las cuales permiten obtener informaciones veraz y detallada, lo que es crucial para entender el contexto social y emocional en el que se encuentran estas trabajadoras.

Método Cuantitativo. – A través de encuestas, se recolectaron datos estadísticos sobre la percepción general y el conocimiento que tienen las trabajadoras sobre sus derechos. Este enfoque permite generalizar los hallazgos a una población más amplia, proporcionando una base sólida para las conclusiones.

2.2.3. Fuente de recolección de información

Fuentes Primarias. - Influyo entrevistas a dos jueces de una Unidad Judicial Multicompetente, a dos ayudantes judiciales y un secretario, todos ellos expertos en derecho, lo cual permitió obtener perspectivas directas sobre sus experiencias y conocimiento. Se aplicaron encuestas a una muestra representativa, lo que facilitó la recolección de datos cuantificables sobre el conocimiento y percepción de los derechos reproductivos y de maternidad.

Fuentes Secundarias. - Consistieron en revisar normativas legales, estudios previos y literatura académica relacionada con los derechos reproductivos y laborales. Esto proporcionó un marco teórico sólido y un contexto histórico necesario para comprender la situación actual. Finalmente, cabe mencionar que se recurrió a dichas fuentes en igual sentido.

2.2.4. Técnica

Técnica de la Observación. - Se llevó a cabo una observación directa para captar el contexto real en el que operan los trabajadores del sector público y privado. Permite observar directamente las dinámicas laborales y sociales que afectan a las trabajadoras en relación con sus derechos reproductivos. Esta técnica es particularmente valiosa porque proporciona información no verbal que puede ser crucial para entender las actitudes y comportamientos en el entorno laboral.

Técnica documental. - Esta técnica permitió revisar y analizar la normativa vigente sobre los derechos reproductivos y la protección a la maternidad, como la Constitución de Ecuador, estudios previos, el Código de Trabajo y otras leyes relevantes. Además, se estudiaron sentencias judiciales clave que reflejan cómo la legislación se aplica en situaciones reales.

2.2.5. Instrumento

Encuesta. - Se diseñó una encuesta estructurada para obtener una perspectiva cuantitativa sobre la percepción y conocimiento de los derechos reproductivos y la protección a la maternidad en el Ecuador. Las encuestas fueron administradas a una muestra de trabajadores y trabajadoras de los sectores público y privado. Este instrumento permitió obtener datos estadísticos que complementaron la investigación cualitativa.

Entrevista. - Se realizaron entrevistas semiestructuradas a expertos del sector judicial (dos jueces, un secretario y dos ayudantes judiciales) quienes aportaron su experiencia profesional sobre cómo se interpretan y aplican las leyes relacionadas con los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de las trabajadoras dependientes en Ecuador. Esto proporciona un contexto valioso sobre las prácticas judiciales y su impacto en la protección de estos derechos.

2.2.6. Población

La población objetivo de esta investigación está compuesta por trabajadores del sector público

y privado en Ecuador, incluyendo tanto a hombres como a mujeres. Esta decisión se basa en la importancia de abordar los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad desde una perspectiva inclusiva y holística. Este enfoque no solo permite obtener datos más completos sobre los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad, sino que también promueve una mayor sensibilización y compromiso social hacia estos importantes derechos. Por lo tanto, este enfoque inclusivo es clave para desarrollar políticas públicas efectivas que garanticen la igualdad y protección para todos los trabajadores en Ecuador, en especial sobre los derechos de la mujer que a lo largo de la historia han sido vulnerables.

2.2.7. Muestra

Como se ha indicado, la población de la presente investigación comprende centros de trabajo tanto del sector público como del sector privado en la provincia de Tungurahua, Ecuador. En este sentido, la muestra, como bien lo manifiesta Hernández et al., (2014), se define como "Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta". (p. 173). En este sentido al tratarse de una investigación que aborda una problemática vinculada a la protección de los derechos reproductivos de las mujeres en el ámbito laboral, particularmente de aquellas sujetas a subordinación o dependencia; se seleccionaron como muestra una institución pública como es el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quero de la provincia de Tungurahua; y tres centros de trabajo privados: Plasticaucho Industrial S.A., Dilipa Cía. Ltda., y Gelco. Estos lugares fueron elegidos por la significativa presencia de trabajadoras inmersas en el tema objeto de estudio. De tal manera que nos permita observar, identificar y determinar si se garantiza el derecho a la igualdad en el permiso de la licencia de maternidad, en particular cuando el recién nacido fallece durante el período de dicha licencia. Este análisis resulta esencial, ya que el cumplimiento o vulneración de este derecho constituye el problema central de la investigación.

Para la obtención de los resultados se ha verificado el número de trabajadores con los que cuentan estos centros de trabajo, puesto que estos centros cuentan con un alto número de trabajadores tanto hombres como mujeres, alcanzando a las 570 personas, de los cuales un 30% son mujeres. Siendo así que se ha omitido aplicar la fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra al ser mínima; por consiguiente, se trabajó con un grupo de 200 trabajadores entre hombres y mujeres, seleccionados tanto del sector público como del privado,

garantizando así una representación adecuada para el análisis de la problemática.

Tabla 2: Encuestados

Resumen de procesamiento de casos					
Válido		**Perdidos**		**Total**	
N	***Porcentaje***	***N***	***Porcentaje***	***N***	***Porcentaje***
200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

En el desarrollo de la temática como parte de la investigación de campo se encuestó a un total de 200 personas, representando el 100% de los casos procesados, sin registrar pérdidas de datos. Este resultado garantiza que la totalidad de la muestra planificada fue analizada, asegurando así la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Tabla 3: Entrevistados

Resumen de procesamiento de entrevistados		
Nombre	**Cargo**	**Experiencia en Derecho Laboral**
Dr. Carlos Wilfrido Carrasco Castro	Juez de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Quero	25 años de experiencia
Dra. Ruth Amparo Llamuca Curay	Jueza de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Quero	15 años de experiencia
Dr. John Heriberto Franco Chiluiza	Secretario de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Quero	7 años de experiencia
Dr. Nelson Amable Manobanda Guangasi	Ayudante Judicial de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Quero	10 años de experiencia
Dr. Jorge Giovanny Chipantiza Malusin	Ayudante Judicial de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Quero	3 años de experiencia

Nota: Información tomada de la entrevista elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

Las entrevistas se realizaron a cinco profesionales del ámbito jurídico que laboran en la Unidad

Judicial Multicompetente del cantón Quero, quienes cuentan con una destacada trayectoria en Derecho Laboral. Entre ellos, se encuentran los jueces Dr. Carlos Wilfrido Carrasco Castro, con 25 años de experiencia, y la Dra. Ruth Amparo Llamuca Curay, con 15 años de experiencia. Asimismo, participaron el Dr. John Heriberto Franco Chiluiza, secretario judicial con 7 años de experiencia, y los ayudantes judiciales Dr. Nelson Amable Manobanda Guangasi, con 10 años de experiencia, y Dr. Jorge Giovanny Chipantiza Malusin, con 3 años de experiencia. Su aporte permitió obtener una perspectiva amplia y fundamentada sobre los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad en el ámbito laboral.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de los resultados

3.1.1. Descubrimiento de las entrevistas y observaciones.

1. **Los derechos reproductivos de las trabajadoras dependientes en el sistema jurídico ecuatoriano**

El Dr. Carlos Wilfrido Carrasco Castro, juez con 25 años de experiencia, destacó que "los derechos de las mujeres en estado de gestación, alumbramiento y lactancia están claramente establecidos en la ley. Estos incluyen permisos para chequeos médicos durante el embarazo, licencia de maternidad y dos horas diarias para lactancia tras el nacimiento". Sin embargo, el Dr. Carrasco también señaló que, aunque estos derechos son garantizados en la legislación, su aplicación efectiva depende de la disposición de los empleadores y el conocimiento de las trabajadoras sobre estas prerrogativas.

La Dra. Ruth Amparo Llamuca Curay, jueza con 15 años de experiencia, mencionó que "uno de los principales retos radica en que muchas trabajadoras desconocen los derechos que les otorgan las leyes laborales, lo que limita su capacidad de exigir su cumplimiento". Esta afirmación resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos de difusión, de información y sensibilización para empoderar a las mujeres trabajadoras.

Por otro lado, Dr. John Heriberto Franco Chiluiza, secretario de la Unidad Judicial de Quero con 7 años de experiencia, comentó que "las trabajadoras dependen en gran medida de la buena voluntad de sus empleadores para acceder a derechos básicos como licencias o tiempo de descanso para atención médica durante el embarazo." Esto subraya la necesidad de una mayor supervisión estatal para garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa.

Además, el Dr. Jorge Giovanny Chipantiza Malusin, ayudante judicial con 3 años de experiencia, señaló un factor clave relacionado con el desconocimiento en donde "muchas trabajadoras ni siquiera saben que tienen derecho a atención médica o a licencias remuneradas por maternidad. Esto limita enormemente su capacidad para reclamar estos derechos cuando son vulnerados." Este punto enfatiza la importancia de la educación y la difusión de los derechos laborales entre las trabajadoras, ya que el desconocimiento perpetúa situaciones de

desigualdad y abuso. En términos de políticas públicas, estos testimonios destacan la urgencia de promover campañas informativas específicas para garantizar que las trabajadoras conozcan y ejerzan plenamente sus derechos reproductivos.

3. La protección al derecho a la maternidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Los entrevistados coincidieron en que una de las brechas más importantes en la protección del derecho de maternidad es la falta de regulación uniforme entre el sector público y privado. El Dr. Jorge Giovanny Chipantiza Malusin, ayudante judicial con 3 años de experiencia, enfatizó que "en el sector público, las licencias de maternidad suelen ser más respetadas, mientras que en el sector privado hay una mayor tendencia a vulnerarlas debido a la ausencia de supervisión adecuada".

El Dr. Nelson Amable Manobanda Guangasi, ayudante judicial con 10 años de experiencia, resaltó que "la legislación actual no contempla adecuadamente situaciones excepcionales, como el fallecimiento de un recién nacido durante el período de licencia de maternidad. Esto genera desprotección emocional y jurídica para las trabajadoras". Este aspecto es crucial para abordar una de las lagunas legales más significativas en la normativa ecuatoriana.

El Dr. John Heriberto Franco Chiluiza, secretario judicial con 7 años de experiencia, manifestó que "en el sector público, la aplicación de derechos como la licencia de maternidad y lactancia suele ser más estricta debido al control institucional. En contraste, en el sector privado, la falta de vigilancia por parte de las autoridades laborales permite que muchos empleadores ignoren estas disposiciones". Esta afirmación subraya la necesidad de reforzar los mecanismos de inspección y sanciones para garantizar la igualdad de trato en ambos sectores.

4. Los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de la trabajadora dependiente en el Ecuador.

El Dr. Carrasco explicó que "El sector público presenta un mayor grado de cumplimiento debido a la supervisión estatal directa, mientras que el sector privado tiene mayores índices de incumplimiento." Esta observación sugiere que los esfuerzos de fiscalización deben centrarse en los sectores más vulnerables al incumplimiento.

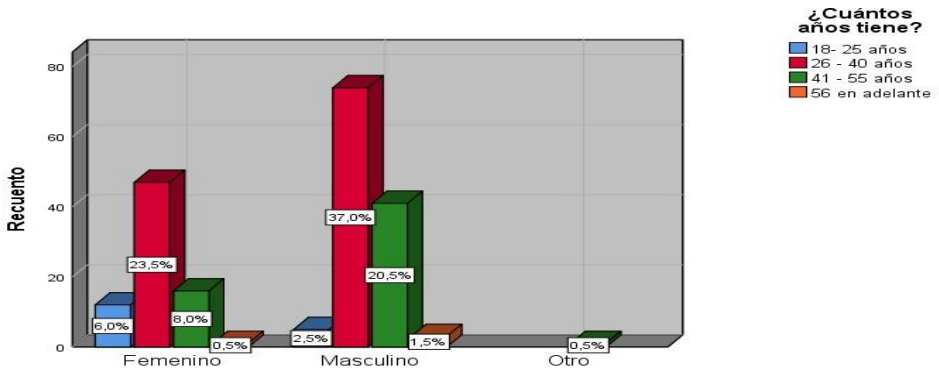
Los entrevistados aportaron varias recomendaciones para fortalecer la protección de los derechos reproductivos de las trabajadoras dependientes. El Dr. Chipantiza sugirió que "es esencial armonizar la legislación laboral entre el sector público y privado, asegurando que todas las trabajadoras tengan acceso a las mismas garantías, independientemente de su lugar de empleo".

El Dr. Franco propuso que "se implementen programas de capacitación dirigidos a empleadores y trabajadoras sobre los derechos reproductivos, así como sanciones más severas para quienes vulneren estas normativas". Además, enfatizó la importancia de incluir medidas de acompañamiento psicológico para las madres que atraviesan situaciones de duelo o desprotección laboral.

El análisis de las entrevistas revela que, aunque existen avances significativos en la legislación ecuatoriana para proteger los derechos reproductivos de las trabajadoras dependientes, persisten brechas legales y de aplicación que afectan especialmente a las mujeres en el sector privado. Las propuestas de los entrevistados destacan la importancia de armonizar la normativa, fortalecer la supervisión y promover una cultura laboral que priorice el respeto y protección de la maternidad como un derecho fundamental. Este enfoque integral contribuirá a garantizar una mayor equidad y justicia en el ámbito laboral ecuatoriano.

3.1.2. Resultados de las encuestas dirigidas a trabajadores y trabajadoras del sector público y privado.

Gráfico 1: Edad y género



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

Al analizar la tabla cruzada que relaciona el género con el que las personas se identifican y sus edades, puedo observar que la mayoría de los encuestados son hombres, representando el 61,5% del total. Esto evidencia una mayor participación masculina en mi muestra, lo cual podría deberse a factores demográficos o al acceso a las encuestas. Por otro lado, las mujeres representan un 38%, con su mayor concentración en el rango etario de 26 a 40 años, donde se agrupan 47 de las 76 respuestas femeninas. Este dato es especialmente relevante para mi investigación, ya que esta edad coincide con la etapa reproductiva activa, donde los derechos a la maternidad y la protección laboral adquieren mayor relevancia.

En el caso de los hombres, la mayoría también se ubica en el rango de 26 a 40 años (74 respuestas), seguido por el grupo de 41 a 55 años (41 respuestas). Esto refuerza la idea de que este rango etario es un período crucial para la actividad laboral tanto de hombres como de mujeres, aunque las mujeres enfrentan desafíos específicos debido a las responsabilidades reproductivas y de cuidado. Asimismo, debo señalar que solo una persona se identificó con el género "Otro", ubicada en el rango de 41 a 55 años, lo que evidencia una baja representación de identidades de género diversas en mi muestra.

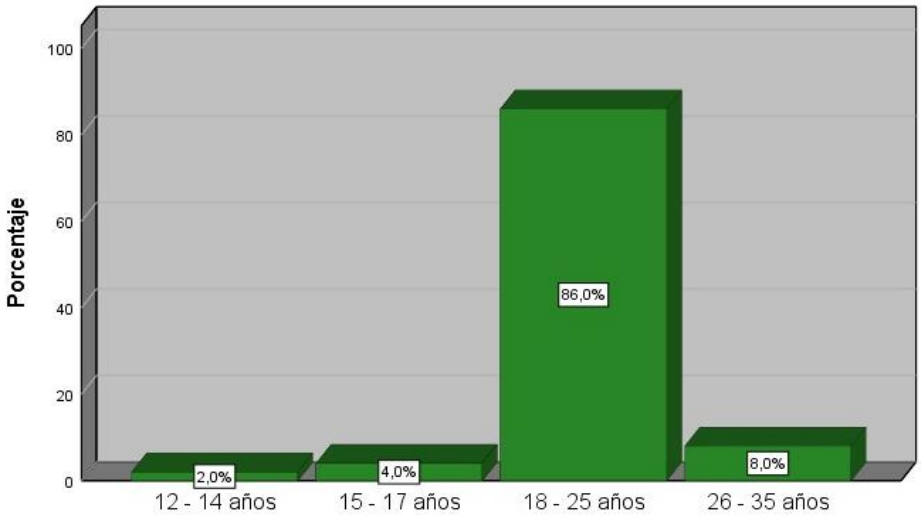
A partir de esta interpretación, puedo deducir que el grupo de mujeres en edad reproductiva (26 a 40 años) se convierte en un segmento clave para mi investigación, ya que refleja la población más vulnerable ante posibles vulneraciones de derechos relacionados con la maternidad. Esto se alinea directamente con los objetivos de mi estudio, que buscan identificar y evaluar la protección legal que reciben las trabajadoras dependientes en esta etapa de sus vidas.

Además, la significativa participación masculina en el mismo grupo de edades me permite comparar las experiencias laborales entre géneros, destacando la existencia de diferencias en la estabilidad y permanencia laboral debido a factores como la maternidad, que afecta únicamente a las mujeres. También es importante mencionar que la casi nula representación de identidades diversas (solo 1 respuesta) evidencia una posible exclusión de estas personas en el análisis de derechos reproductivos, lo que podría ser un área de mejora para futuras investigaciones.

Al interpretar esta gráfica, refleja que las mujeres en edad reproductiva constituyen un grupo crítico dentro del análisis de los derechos laborales y reproductivos, ya que enfrentan desafíos específicos derivados de su condición de género y las responsabilidades de la maternidad. Este

hallazgo refuerza la necesidad de profundizar en las normativas y políticas públicas que buscan garantizar sus derechos en el ámbito laboral. Por otro lado, la mayor representación masculina y la baja representación de identidades diversas evidencian la importancia de ampliar el enfoque de protección para cubrir a otros grupos poblacionales que también podrían enfrentar vulneraciones de derechos, aunque en menor proporción.

Gráfico 2: Edad de acceso al trabajo



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La gráfica muestra las edades a las que las personas accedieron por primera vez al derecho al trabajo, expresadas en porcentajes. El 86% de los encuestados señaló que accedieron al derecho al trabajo entre los 18-25 años, lo cual representa una amplia mayoría. Este rango de edad resulta particularmente relevante para el estudio de los derechos reproductivos, ya que coincide con una etapa clave en la vida de las personas en la que suelen formarse proyectos de vida familiar y laboral. En este periodo, muchas mujeres y hombres están en pleno desarrollo de sus capacidades reproductivas, lo que los convierte en un grupo de interés para evaluar cómo perciben y experimentan los derechos relacionados con la maternidad y paternidad en el ámbito laboral. La importancia de haber encuestado a estas personas radica en que, al haber accedido al trabajo en una edad en la que posiblemente ya enfrentaban decisiones o responsabilidades familiares, su conocimiento y experiencia sobre los derechos reproductivos pueden reflejar la realidad de cómo estos se garantizan (o no) en el ámbito laboral. Además, este grupo etario

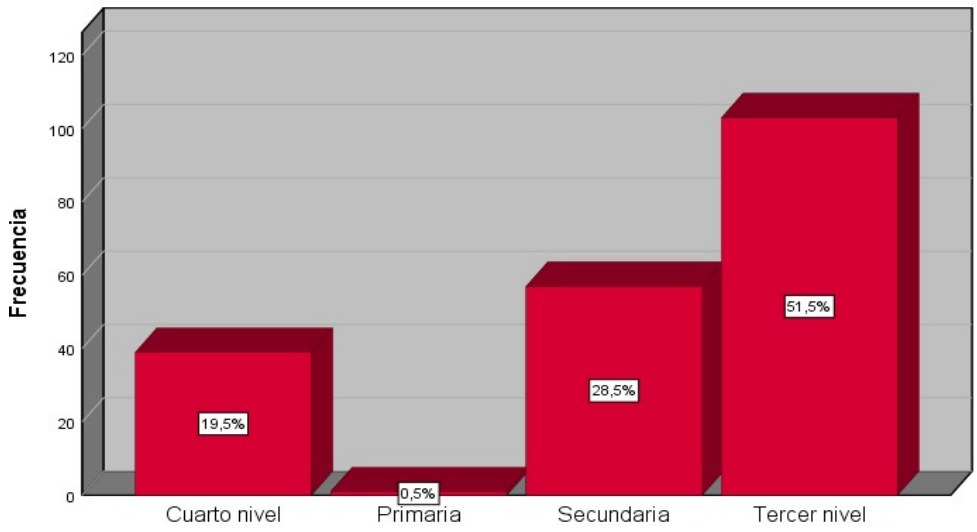
suele ser el más afectado por políticas laborales que no protegen adecuadamente la maternidad y los derechos reproductivos, lo que refuerza la pertinencia de incluirlos en el estudio.

En cuanto al acceso temprano comprendido entre la edad de 12-14 años solo un 2% accedió al trabajo y entre los 15-17 años solo un 4% lo hizo. Esto evidencia que un pequeño porcentaje de personas ingresa al ámbito laboral en etapas tempranas de la vida, posiblemente debido a necesidades económicas o falta de oportunidades educativas. Este dato también podría ser indicativo de vulneración de derechos laborales, ya que estas edades están dentro del rango de trabajo infantil según normativas nacionales e internacionales.

Un 8% de los encuestados accedió al trabajo entre los 26-35 años. Esto puede deberse a diversos factores como la continuación de estudios superiores, responsabilidades familiares, o la falta de oportunidades laborales en etapas previas. También podría reflejar casos de reinserción laboral tras periodos de inactividad.

Encuestar a personas que accedieron al trabajo en edades tempranas o adultas jóvenes es esencial para analizar los derechos reproductivos, ya que son los principales protagonistas y potenciales beneficiarios de políticas públicas que protejan la maternidad en el ámbito laboral. Este análisis proporciona una visión integral sobre las necesidades y desafíos que enfrentan en esta etapa de sus vidas, siendo una base sólida para plantear propuestas de mejora en la normativa y su aplicación.

Gráfico 3: Nivel de educación que ha cursado el trabajador



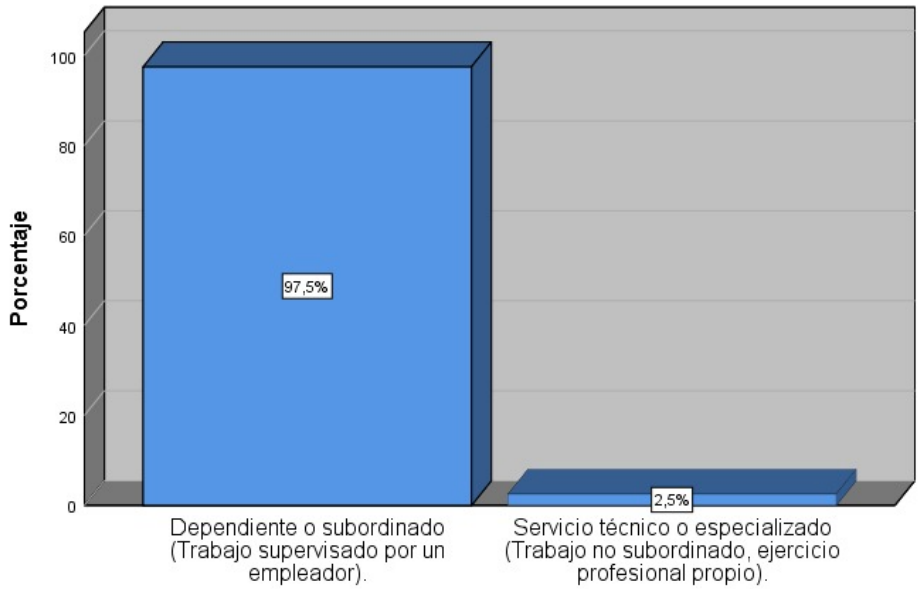
Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La gráfica presentada muestra los niveles educativos alcanzados por los encuestados, destacando las categorías de educación primaria, secundaria, tercer nivel (universitaria) y cuarto nivel (posgrados). Se observa que el 51.5% de los encuestados posee estudios universitarios, lo que implica un grado significativo de preparación y conocimiento en diversas áreas. Este grupo resulta crucial para el análisis de los derechos reproductivos, ya que se espera que, debido a su formación académica, tengan una comprensión más amplia sobre derechos laborales, sociales y reproductivos. Por otro lado, un 28.5% de los encuestados ha completado estudios secundarios, lo que representa un porcentaje considerable. Este grupo puede contar con un conocimiento general sobre temas sociales y derechos básicos.

Asimismo, el 19.5% corresponde a personas con estudios de cuarto nivel, quienes probablemente poseen un conocimiento más profundo sobre temas legales, sociales y de derechos humanos, siendo una fuente valiosa para este tipo de análisis. Finalmente, solo el 0.5% de los encuestados tiene como nivel máximo de estudios la educación primaria, lo que indica una posible limitación en cuanto a su capacidad de reflexión o conocimiento sobre derechos reproductivos debido a su nivel educativo.

Dentro del análisis de resultados, la preponderancia de encuestados con educación universitaria asegura que el estudio esté basado en una población con un conocimiento potencialmente adecuado para entender y opinar sobre los derechos reproductivos. Esto refuerza la importancia de incluir personas con un nivel educativo elevado en investigaciones relacionadas con temas tan sensibles y especializados como la protección del derecho a la maternidad. Además, la representación de diversos niveles educativos permite obtener una perspectiva más integral sobre cómo estos derechos son entendidos y valorados en diferentes contextos sociales y educativos.

Gráfico 4: Situación laboral actual



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La gráfica muestra la situación laboral de los encuestados al acceder al derecho al trabajo. Se observa que el 97.5% de los encuestados trabajan en una relación de dependencia o subordinación, es decir, bajo la supervisión de un empleador. En contraste, solo el 2.5% realiza trabajos técnicos o especializados de manera independiente, ejerciendo su profesión sin estar subordinados.

Este resultado es significativo porque evidencia que la gran mayoría de los encuestados se encuentran en relaciones laborales dependientes, lo que los convierte en una población clave para analizar la aplicación de derechos reproductivos y de protección a la maternidad. En este contexto, la subordinación laboral implica que los empleadores tienen una responsabilidad directa en garantizar el cumplimiento de estos derechos. Por otro lado, el porcentaje reducido de trabajadores independientes sugiere que este grupo podría enfrentar desafíos distintos, como la ausencia de seguridad social o protección específica relacionada con la maternidad.

Tabla 4: Derechos que tiene como trabajador

Seleccione una o más opciones: Como trabajador/a dependiente, ¿Qué derechos tiene en la institución donde trabaja?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Afiliación al Seguro Social.;	5	2,5	2,5	2,5
	Afiliación al Seguro Social.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.;	1	,5	,5	3,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo cuarto.; Décimo tercero.; Vacaciones.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	3,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo cuarto.; Décimo tercero.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	4,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo cuarto.; Décimo tercero.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Comisiones y viáticos.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	4,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Derecho a paternidad.;	1	,5	,5	5,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.;	4	2,0	2,0	7,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Derecho a atención médica.;	4	2,0	2,0	9,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Derecho a maternidad.;	1	,5	,5	9,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Ropa de Trabajo.; Vacaciones.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	10,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Ropa de Trabajo.; Vacaciones.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	10,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Ropa de Trabajo.; Vacaciones.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	11,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.;	2	1,0	1,0	12,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Comisiones y viáticos.;	1	,5	,5	12,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Comisiones y viáticos.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	13,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Comisiones y viáticos.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	3	1,5	1,5	14,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	15,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Comisiones y viáticos.; Ropa de Trabajo.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	15,5

	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Comisiones y viáticos.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	16,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Comisiones y viáticos.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.; Derecho a maternidad.;	1	,5	,5	16,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Derecho a atención médica.;	17	8,5	8,5	25,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Derecho a atención médica.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.;	1	,5	,5	25,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	26,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	26,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.; Herramientas de protección.;	1	,5	,5	27,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Ropa de Trabajo.;	1	,5	,5	27,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	28,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.;	2	1,0	1,0	29,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.;	1	,5	,5	29,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Derecho a atención médica.;	5	2,5	2,5	32,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.;	3	1,5	1,5	33,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.;	1	,5	,5	34,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	8	4,0	4,0	38,0

	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.; Herramientas de protección.;	3	1,5	1,5	39,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	6	3,0	3,0	42,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a atención médica.;	3	1,5	1,5	44,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a atención médica.; Derecho a paternidad.; Derecho a maternidad.;	1	,5	,5	44,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.;	2	1,0	1,0	45,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.;	1	,5	,5	46,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	14	7,0	7,0	53,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	9	4,5	4,5	57,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.; Derecho a maternidad.;	1	,5	,5	58,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	58,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Derecho a atención médica.;	10	5,0	5,0	63,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Derecho a maternidad.;	2	1,0	1,0	64,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.;	6	3,0	3,0	67,5

	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.; Herramientas de protección.;	1	,5	,5	68,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	68,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.; Herramientas de protección.;	1	,5	,5	69,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Herramientas de protección.; Derecho a atención médica.; Comisiones y viáticos.;	1	,5	,5	69,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	6	3,0	3,0	72,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a atención médica.;	2	1,0	1,0	73,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a atención médica.; Derecho a paternidad.;	1	,5	,5	74,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.;	5	2,5	2,5	76,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.; Derecho a paternidad.;	1	,5	,5	77,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	5	2,5	2,5	79,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	14	7,0	7,0	86,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.; Comisiones y viáticos.;	5	2,5	2,5	89,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	89,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Ropa de Trabajo.; Vacaciones.; Décimo cuarto.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a atención médica.; Derecho a paternidad.;	1	,5	,5	90,0

	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Vacaciones.; Décimo cuarto.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Ropa de Trabajo.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	90,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Vacaciones.; Décimo cuarto.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	91,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Vacaciones.; Décimo cuarto.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Herramientas de protección.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	91,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Vacaciones.; Décimo cuarto.; Ropa de Trabajo.; Derecho a maternidad.; Comisiones y viáticos.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	92,0
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Vacaciones.; Décimo cuarto.; Ropa de Trabajo.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	92,5
	Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Vacaciones.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	93,0
	Afiliación al Seguro Social.; Derecho a maternidad.; Vacaciones.;	1	,5	,5	93,5
	Afiliación al Seguro Social.; Vacaciones.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	94,0
	Afiliación al Seguro Social.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	94,5
	Comisiones y viáticos.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.;	1	,5	,5	95,0
	Comisiones y viáticos.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.;	1	,5	,5	95,5
	Décimo tercero.; Afiliación al Seguro Social.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	96,0
	Décimo tercero.; Afiliación al Seguro Social.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.;	2	1,0	1,0	97,0
	Décimo tercero.; Afiliación al Seguro Social.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.; Derecho a maternidad.; Derecho a paternidad.; Derecho a atención médica.;	1	,5	,5	97,5
	Décimo tercero.; Derecho a atención médica.; Derecho a paternidad.; Derecho a maternidad.; Herramientas de protección.;	1	,5	,5	98,0
	Derecho a atención médica.; Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.;	1	,5	,5	98,5

	Derecho a atención médica.; Afiliación al Seguro Social.; Décimo tercero.; Décimo cuarto.; Vacaciones.; Ropa de Trabajo.; Comisiones y viáticos.; Herramientas de protección.;	2	1,0	1,0	99,5
	Derecho a atención médica.; Derecho a paternidad.; Derecho a maternidad.; Herramientas de protección.; Comisiones y viáticos.; Ropa de Trabajo.; Vacaciones.; Décimo cuarto.; Décimo tercero.; Afiliación al Seguro Social.;	1	,5	,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

El análisis de la tabla refleja los derechos reconocidos a los trabajadores/as dependientes en diferentes instituciones, evidencia una diversidad en la percepción y otorgamiento de beneficios laborales. El derecho más frecuentemente mencionado es la Afiliación al Seguro Social, siendo un componente básico en la legislación laboral ecuatoriana. Sin embargo, su predominancia sugiere que, aunque es ampliamente reconocido, podría percibirse como uno de los pocos derechos garantizados de manera consistente.

Por otro lado, derechos adicionales como el décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, y atención médica aparecen con menor frecuencia en agrupaciones específicas. Esto refleja que, aunque son derechos fundamentales previstos en la normativa, su reconocimiento efectivo parece variar dependiendo del entorno laboral o de la institución. Cabe destacar que combinaciones de derechos más amplias, que incluyen beneficios como ropa de trabajo, herramientas de protección, derecho a maternidad y paternidad, y viáticos, son significativamente menos reportadas, lo que podría indicar una implementación desigual de estos derechos complementarios.

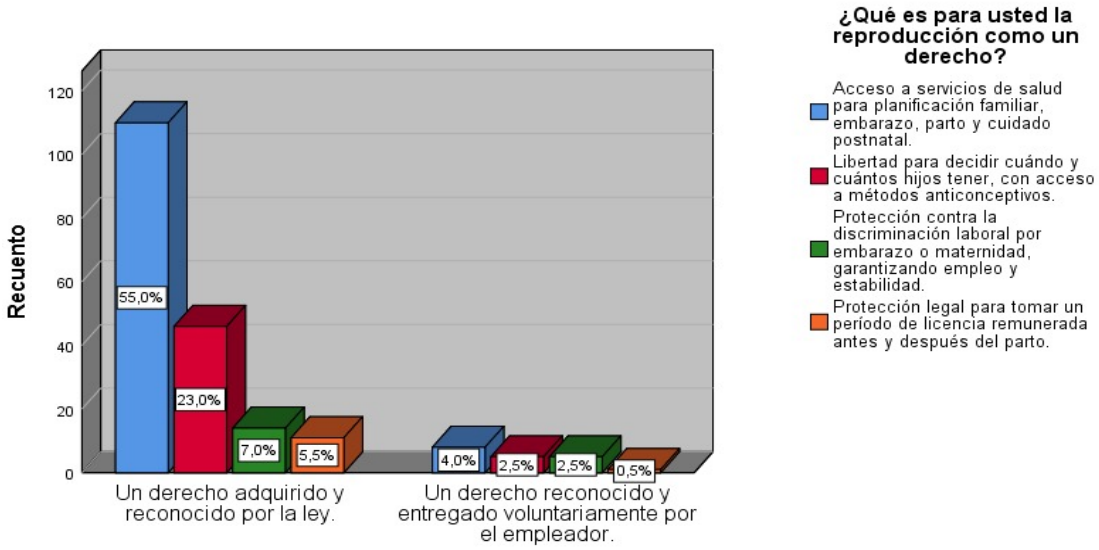
La aparición de derechos como el derecho a maternidad y el derecho a paternidad en respuestas combinadas con otros beneficios sugiere que estos son reconocidos en menor proporción y posiblemente no se priorizan en todos los sectores laborales. Esto es particularmente preocupante, ya que refleja posibles vacíos en la implementación de medidas destinadas a garantizar la protección de los derechos reproductivos y la equidad de género en el ámbito laboral.

Finalmente, los porcentajes acumulados destacan que solo una minoría de los encuestados señala un cumplimiento amplio de derechos laborales (es decir, combinaciones que incluyen

casi todos los beneficios previstos por la ley). Esto pone en evidencia que existe una brecha significativa entre los derechos consagrados en la normativa ecuatoriana y su aplicación práctica en las instituciones. Este análisis apunta a la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y promoción del cumplimiento de los derechos laborales, especialmente en áreas relacionadas con la maternidad, paternidad y condiciones dignas de trabajo.

1. **Los derechos reproductivos de la trabajadora dependiente en el sistema jurídico ecuatoriano.**

Gráfico 5: Definición de derecho de reproducción



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La gráfica de barras correlacionada refleja las percepciones sobre el derecho de reproducción. Se destaca que la mayoría de los encuestados, representando un 55%, consideran el derecho de reproducción como "un derecho adquirido y reconocido por la ley", específicamente vinculado al acceso a servicios de salud para planificación familiar, embarazo, parto y cuidado postnatal. Esto subraya la importancia de la institucionalidad legal para garantizar los derechos reproductivos, especialmente en términos de acceso a servicios médicos esenciales.

En segundo lugar, el 23% de los encuestados asocia el derecho de reproducción con la "libertad para decidir cuántos hijos tener, con acceso a métodos anticonceptivos". Esto evidencia un enfoque más individualizado, donde los derechos reproductivos están conectados a la

autonomía personal y la capacidad de tomar decisiones informadas sobre la reproducción.

Otros aspectos considerados son menos representativos. Solo el 7% relaciona este derecho con la "protección contra la discriminación laboral por embarazo o maternidad", lo que podría indicar un bajo reconocimiento de la importancia de las garantías laborales en el contexto reproductivo. Asimismo, un 5.5% lo vincula con la "protección legal para tomar licencia remunerada antes y después del parto", reflejando que este aspecto, aunque relevante, no es prioritario para la mayoría.

Finalmente, un porcentaje muy reducido considera el derecho de reproducción como algo "reconocido y entregado voluntariamente por el empleador" (4% o menos según las categorías), lo que revela una baja percepción del rol del empleador en este ámbito.

En general, la gráfica muestra que la mayoría de los encuestados consideran el derecho de reproducción como un derecho legalmente adquirido, enfocado en el acceso a servicios de salud para planificación familiar, embarazo, parto y cuidado postnatal. Esto resalta la relevancia de la protección legal e institucional en los derechos reproductivos. Sin embargo, aspectos como la libertad para decidir sobre la maternidad, la protección laboral por embarazo y la licencia remunerada antes y después del parto son percibidos con menor importancia, reflejando posibles limitaciones en la conciencia colectiva sobre la integralidad de estos derechos. Estos resultados subrayan la necesidad de fortalecer tanto la sensibilización como las políticas públicas que garanticen un acceso equitativo y pleno a los derechos reproductivos en todas sus dimensiones.

Tabla 5: Respeto de derechos reproductivos e institución en las que se respeta dora concede el derecho de reproducción

Tabla cruzada Seleccione una o más opciones: ¿En cuál de los siguientes espacios considera que son respetados los derechos reproductivos? *¿La institución en donde usted presta sus servicios otorga o concede el derecho de reproducción a las mujeres trabajadoras?					
		¿La institución en donde usted presta sus servicios otorga o concede el derecho de reproducción a las mujeres trabajadoras?			
		A veces.	Casi siempre.	Siempre.	Total
Seleccione una o más opciones: ¿En cuál de los siguientes espacios considera que son respetados los derechos reproductivos?	Ninguna de las anteriores.;	0	0	1	1
	Núcleo familiar.;	0	2	1	3
	Núcleo familiar.; Sector laboral autónomo.;	0	1	0	1
	Núcleo familiar.; Sector privado.;	0	0	1	1

	Núcleo familiar.; Sector privado.; Sector público.;	0	0	2	2
	Núcleo familiar.; Sector público.; Sector privado.;	0	2	0	2
	Sector laboral autónomo.;	0	0	2	2
	Sector laboral dependiente.;	0	1	1	2
	Sector laboral dependiente.; Núcleo familiar.; Sector privado.; Sector público.;	0	0	1	1
	Sector laboral dependiente.; Sector privado.; Sector público.; Núcleo familiar.; Sector laboral autónomo.;	0	0	1	1
	Sector privado.;	0	1	9	10
	Sector privado.; Núcleo familiar.;	0	3	3	6
	Sector privado.; Sector laboral autónomo.;	1	0	0	1
	Sector privado.; Sector laboral autónomo.; Núcleo familiar.;	1	0	0	1
	Sector privado.; Sector laboral dependiente.;	0	0	1	1
	Sector privado.; Sector laboral dependiente.; Núcleo familiar.;	0	1	8	9
	Sector privado.; Sector laboral dependiente.; Núcleo familiar.; Sector público.;	0	0	1	1
	Sector privado.; Sector público.;	0	0	9	9
	Sector privado.; Sector público.; Núcleo familiar.;	0	0	4	4
	Sector privado.; Sector público.; Sector laboral dependiente.;	0	0	1	1
	Sector privado.; Sector público.; Sector laboral dependiente.; Núcleo familiar.;	0	0	1	1
	Sector privado.; Sector público.; Sector laboral dependiente.; Núcleo familiar.; Sector laboral autónomo.;	0	0	1	1
	Sector público.;	2	4	13	19
	Sector público.; Ninguna de las anteriores.;	0	0	1	1
	Sector público.; Núcleo familiar.;	0	1	2	3
	Sector público.; Sector laboral autónomo.;	0	1	0	1
	Sector público.; Sector laboral autónomo.; Sector laboral dependiente.;	0	0	1	1
	Sector público.; Sector laboral dependiente.;	0	0	2	2
	Sector público.; Sector laboral dependiente.; Sector privado.;	0	0	1	1

	Sector público.; Sector privado.;	0	5	40	45
	Sector público.; Sector privado.; Núcleo familiar.;	1	3	31	35
	Sector público.; Sector privado.; Núcleo familiar.; Sector laboral dependiente.; Sector laboral autónomo.;	0	0	1	1
	Sector público.; Sector privado.; Sector laboral autónomo.;	0	1	0	1
	Sector público.; Sector privado.; Sector laboral autónomo.; Sector laboral dependiente.; Núcleo familiar.;	0	0	1	1
	Sector público.; Sector privado.; Sector laboral dependiente.;	0	1	8	9
	Sector público.; Sector privado.; Sector laboral dependiente.; Núcleo familiar.;	0	0	3	3
	Sector público.; Sector privado.; Sector laboral dependiente.; Núcleo familiar.; Sector laboral autónomo.;	0	0	1	1
	Sector público.; Sector privado.; Sector laboral dependiente.; Sector laboral autónomo.;	0	1	3	4
	Sector público.; Sector privado.; Sector laboral dependiente.; Sector laboral autónomo.; Núcleo familiar.;	1	1	9	11
Total		6	29	165	200

Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La tabla cruzada permite identificar cómo los derechos reproductivos son respetados en diferentes espacios y qué tan consistentemente las instituciones conceden estos derechos a las mujeres trabajadoras. De los 200 registros analizados, se observa que la opción "Siempre" es la más frecuente (165 respuestas), lo que indica que, en términos generales, hay una percepción positiva de la garantía de estos derechos en los espacios evaluados. Sin embargo, las respuestas varían considerablemente según el espacio específico.

El sector público y el sector privado destacan como los espacios donde los derechos reproductivos son más respetados de manera constante. En particular, 45 registros muestran que los derechos son "siempre" garantizados en la combinación de sector público y privado, y

35 respuestas reflejan lo mismo cuando estos espacios se combinan con el núcleo familiar. Esto subraya la importancia de estas instituciones como pilares clave en la protección de los derechos reproductivos. Sin embargo, en casos donde solo se considera el núcleo familiar o sectores autónomos, el respeto a los derechos reproductivos tiende a ser menos consistente, con más respuestas en las categorías de "A veces" y "Casi siempre".

Por otro lado, los sectores laborales dependientes y autónomos, aunque relevantes, muestran menos consistencia en la percepción del respeto a los derechos reproductivos. La categoría "A veces" tiene presencia significativa en estos casos, lo que indica áreas de oportunidad para fortalecer las políticas y prácticas de respeto a los derechos en estos entornos laborales.

Es importante destacar que los espacios laborales que incluyen múltiples combinaciones (sector público, privado, núcleo familiar, y laborales dependientes o autónomos) presentan una percepción más robusta del respeto a los derechos reproductivos. Esto sugiere que una mayor interconexión entre espacios puede contribuir a una mejor garantía de los derechos. Por ejemplo, la combinación de sector público, sector privado, y núcleo familiar reporta 31 registros en la categoría "Siempre", lo cual refuerza esta idea.

En términos generales, el análisis confirma que los derechos reproductivos son más consistentemente respetados en espacios institucionales bien estructurados, como el sector público y privado, mientras que los espacios familiares y laborales autónomos presentan desafíos que podrían ser abordados mediante la implementación de políticas específicas y campañas de sensibilización. Esto está alineado con el primer objetivo específico, ya que evidencia la importancia de evaluar la garantía de los derechos reproductivos desde una perspectiva integral, abarcando tanto lo laboral como lo social.

Tabla 6: Dificultades que enfrentan trabajadoras durante la reproducción y si han visto casos donde trabajadoras se reincorporen antes de terminar la licencia de maternidad tras el fallecimiento de su hijo

Tabla cruzada Seleccione una o más opciones: ¿Cuáles considera que son las principales dificultades que enfrentan las trabajadoras dependientes durante el ejercicio de sus derechos reproductivos? * ¿Ha visto casos donde trabajadoras han tenido que reincorporarse al trabajo antes de terminar su licencia de maternidad debido a la muerte de su hijo?		
Recuento		
	¿Ha visto casos donde trabajadoras han tenido que reincorporarse al trabajo antes de terminar su licencia de maternidad debido a la muerte de su hijo?	Total

		No, nunca he visto casos similares.	No, pero he escuchado de casos similares.	Prefiero no responder.	Sí, he presenciado casos similares.	
Seleccione una o más opciones: ¿Cuáles considera que son las principales dificultades que enfrentan las trabajadoras dependientes durante el ejercicio de sus derechos reproductivos?	Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.;	34	9	12	3	58
	Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.; Discriminación laboral durante el embarazo.;	16	1	0	1	18
	Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.; Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.;	2	5	0	0	7
	Discriminación laboral durante el embarazo.;	13	2	1	8	24
	Discriminación laboral durante el embarazo.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.;	27	8	0	2	37
	Discriminación laboral durante el embarazo.; Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.;	1	0	0	0	1
	Discriminación laboral durante el embarazo.; Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.;	0	1	1	1	3
	Discriminación laboral durante el embarazo.; Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.;	1	0	1	1	3
	Discriminación laboral durante el embarazo.; Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.;	0	0	0	1	1

	Discriminación laboral durante el embarazo.; Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.; Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.;	1	0	0	0	1
	Discriminación laboral durante el embarazo.; Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.; Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.;	1	0	1	2	4
	Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.;	9	1	1	0	11
	Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.;	2	1	0	3	6
	Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.; Discriminación laboral durante el embarazo.;	1	0	0	0	1
	Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.; Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.;	0	1	0	0	1
	Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.;	5	4	0	2	11
	Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.;	3	0	1	0	4
	Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.; Discriminación laboral durante el embarazo.;	0	0	0	1	1

	Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.; Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.;	2	2	0	0	4
	Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.; Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.;	2	0	0	0	2
	Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.; Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.; Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.; Discriminación laboral durante el embarazo.;	0	1	0	0	1
	Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.; Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.; Discriminación laboral durante el embarazo.;	0	1	0	0	1
Total		120	37	18	25	200

Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La tabla cruzada evidencia que las principales dificultades que enfrentan las trabajadoras dependientes durante el ejercicio de sus derechos reproductivos están fuertemente vinculadas a cambios en las condiciones laborales y a la discriminación laboral. Estas problemáticas destacan como los mayores desafíos percibidos, con 58 casos reportados de cambios en el puesto de trabajo o espacio físico, y 24 casos de discriminación laboral durante el embarazo de manera independiente. Además, 37 casos reportan una combinación de ambas dificultades, lo que resalta una interacción problemática entre estos factores.

Por otro lado, los obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad también representan una barrera significativa, con 11 casos en los que esta dificultad se presenta de manera independiente y varios más en combinación con otros problemas. Aunque en menor medida,

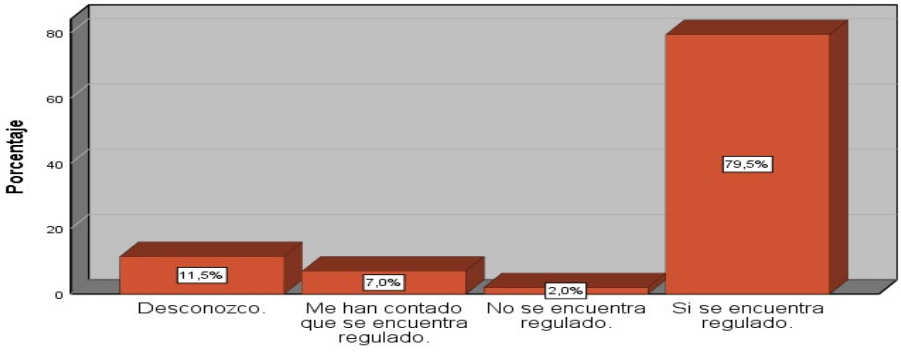
la prohibición de permisos médicos durante el embarazo también afecta a un grupo considerable de trabajadoras (11 casos), lo que refleja una falta de flexibilidad en algunos entornos laborales.

En cuanto a la percepción sobre la reincorporación al trabajo tras la pérdida de un hijo, 120 personas indicaron que "nunca han visto casos similares", mientras que 25 señalaron que sí han presenciado este tipo de situaciones. Este dato refleja que, aunque poco común, el tema merece atención, ya que pone en evidencia la posible falta de sensibilidad y apoyo por parte de algunas instituciones laborales hacia las trabajadoras en situaciones vulnerables.

La combinación de múltiples dificultades, como la discriminación, los obstáculos en el acceso a licencias, y la falta de permisos médicos, refuerza la necesidad de implementar políticas más inclusivas y equitativas. Estas políticas deben garantizar que las trabajadoras puedan ejercer plenamente sus derechos reproductivos sin enfrentar penalizaciones laborales ni obstáculos estructurales. Este análisis está alineado con la importancia del primer objetivo específico, ya que identifica claramente los desafíos más críticos que afectan a las trabajadoras dependientes y sugiere áreas prioritarias de intervención para mejorar su experiencia laboral y su bienestar.

2. La protección al derecho a la maternidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Gráfico 6: Regulación de la protección del derecho de maternidad



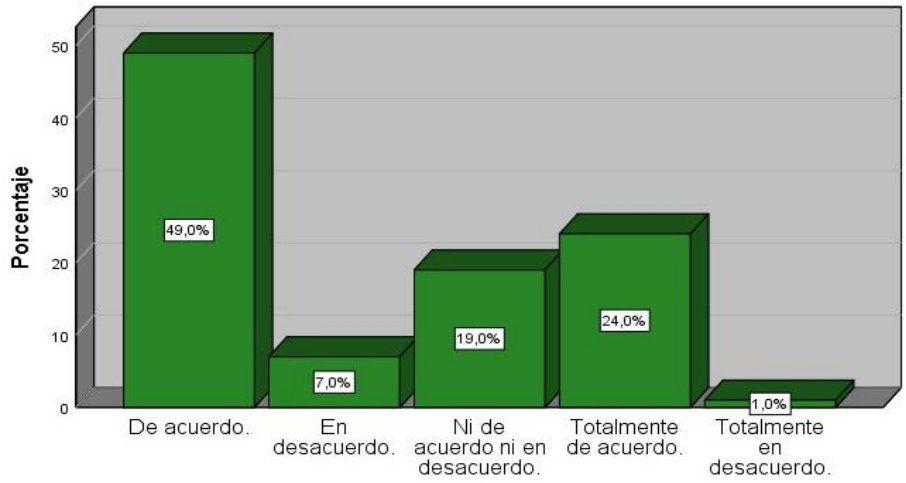
Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La gráfica refleja el nivel de conocimiento de las personas encuestadas sobre la regulación y legislación del derecho a la maternidad en la legislación laboral ecuatoriana. Un 79,5% de los encuestados indica que sabe que este derecho está regulado, lo que evidencia un nivel significativo de conciencia respecto a la existencia de disposiciones legales que protegen la

maternidad en el ámbito laboral. Sin embargo, aún hay un 11,5% que señala desconocer si este derecho está legislado, mientras que un 7% menciona que le han contado que se encuentra regulado, y un 2% considera que no existe dicha regulación.

Estos datos muestran que, aunque una mayoría tiene conocimiento sobre la regulación de este derecho, persiste un grupo minoritario que carece de información clara al respecto. Esta situación podría limitar el acceso efectivo a estos derechos por parte de quienes no los conocen, dado que la falta de conocimiento puede impedir que las trabajadoras hagan valer estas protecciones en sus lugares de trabajo. Esto subraya la importancia de trabajar en estrategias de difusión y educación acerca de los derechos laborales relacionados con la maternidad, para asegurar que todas las personas, especialmente las trabajadoras, estén plenamente informadas y puedan beneficiarse de estas garantías legales. Por ende, los resultados sugieren que es necesario fortalecer las campañas de concienciación sobre los derechos laborales en materia de maternidad, tanto en espacios laborales como en plataformas educativas, para garantizar que la protección legal alcance a todas las trabajadoras y se reduzcan las brechas de conocimiento. Esto permitiría no solo incrementar el acceso a estos derechos, sino también fomentar una cultura de respeto y cumplimiento en los entornos laborales.

Gráfico 7: Leyes laborales responden a las necesidades de madres trabajadoras



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

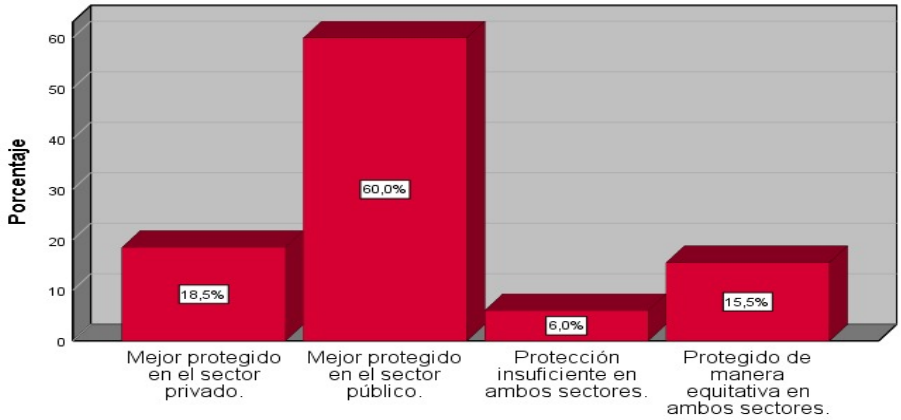
La gráfica presenta las opiniones de los encuestados respecto a si las leyes laborales actuales responden adecuadamente a las necesidades de las madres trabajadoras. Los resultados

muestran que un 49% está "de acuerdo" con esta afirmación, mientras que un 24% está "totalmente de acuerdo". En conjunto, esto indica que una mayoría (73%) considera que las leyes laborales cumplen en cierta medida con las necesidades de las madres trabajadoras.

Sin embargo, un 19% expresa una postura neutral al seleccionar "ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que podría sugerir que este grupo tiene dudas o carece de información suficiente sobre cómo las leyes responden a estas necesidades. Por otro lado, un 7% está "en desacuerdo", y un 1% está "totalmente en desacuerdo", lo que representa un 8% de insatisfacción frente a la legislación laboral actual.

En el contexto, aunque la percepción general es positiva, la existencia de un grupo significativo con posturas neutrales o críticas sugiere que podrían existir vacíos en la legislación o en su implementación. Esto podría deberse a factores como la falta de flexibilidad laboral, la insuficiencia en los periodos de licencia, o la falta de concienciación sobre los derechos laborales. Por tanto, es esencial promover políticas más inclusivas y adaptadas a las realidades de las madres trabajadoras, así como mejorar la difusión y el acceso a información sobre los derechos laborales vigentes. Además, realizar un análisis cualitativo podría ayudar a identificar las áreas específicas de mejora dentro de las leyes laborales actuales, asegurando que estas no solo existan, sino que sean efectivamente aplicadas y respondan de manera integral a las necesidades de las madres trabajadoras.

Gráfico 8: Nivel de protección del derecho a la maternidad en el sector público frente al sector privado



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

Se muestra las percepciones sobre el nivel de protección del derecho a la maternidad en el sector público en comparación con el sector privado. Un 60% de los encuestados considera que este derecho está "mejor protegido en el sector público", lo que refleja una percepción positiva respecto a las políticas y medidas implementadas en este ámbito. Por otro lado, un 18,5% opina que la protección es "mejor en el sector privado", lo que sugiere que ciertos actores del sector privado han implementado políticas favorables para las trabajadoras madres, aunque representan una minoría.

Además, un 15,5% considera que el derecho a la maternidad está "protegido de manera equitativa en ambos sectores", lo que indica que algunas personas perciben esfuerzos consistentes en ambos entornos laborales. Sin embargo, un 6% de los encuestados cree que hay una "protección insuficiente en ambos sectores", destacando una preocupación por la falta de garantías o medidas efectivas para salvaguardar este derecho en general.

Este análisis subraya la importancia de fortalecer la normativa laboral en el sector privado para garantizar que las madres trabajadoras tengan acceso a derechos equitativos, independientemente de su lugar de empleo. También pone de manifiesto la necesidad de evaluar los vacíos en ambos sectores y trabajar hacia una mayor uniformidad en la protección del derecho a la maternidad, promoviendo igualdad de condiciones para todas las mujeres trabajadoras.

Tabla 7: Principales dificultades que enfrentan las trabajadoras en su derecho a la maternidad

Seleccione una o más opciones: En su opinión, ¿Cuáles considera que son las principales dificultades que enfrentan las trabajadoras dependientes en su derecho a la maternidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.;	2	1,0	1,0	1,0
	Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.; Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo. ;	1	,5	,5	1,5
	Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.; Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad. ;	1	,5	,5	2,0
	Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo. ;	49	24,5	24,5	26,5

	Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo.; Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.;	6	3,0	3,0	29,5
	Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo.; Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad. ;	15	7,5	7,5	37,0
	Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo.; Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad. ;	1	,5	,5	37,5
	Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad. ;	36	18,0	18,0	55,5
	Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad.; Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.;	3	1,5	1,5	57,0
	Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad.; Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo. ;	56	28,0	28,0	85,0
	Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad.; Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo.; Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.;	2	1,0	1,0	86,0
	Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad.; Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad. ;	2	1,0	1,0	87,0
	Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad.; Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad.; Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo. ;	1	,5	,5	87,5
	Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad.; Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad.; Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo.; Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.;	3	1,5	1,5	89,0
	Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad. ;	10	5,0	5,0	94,0
	Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad.; Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.;	2	1,0	1,0	95,0
	Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad.; Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo. ;	6	3,0	3,0	98,0

	Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad.; Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo.; Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.; Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad. ;	1	,5	,5	98,5
	Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad.; Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo.; Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad. ;	1	,5	,5	99,0
	Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad.; Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad. ;	2	1,0	1,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

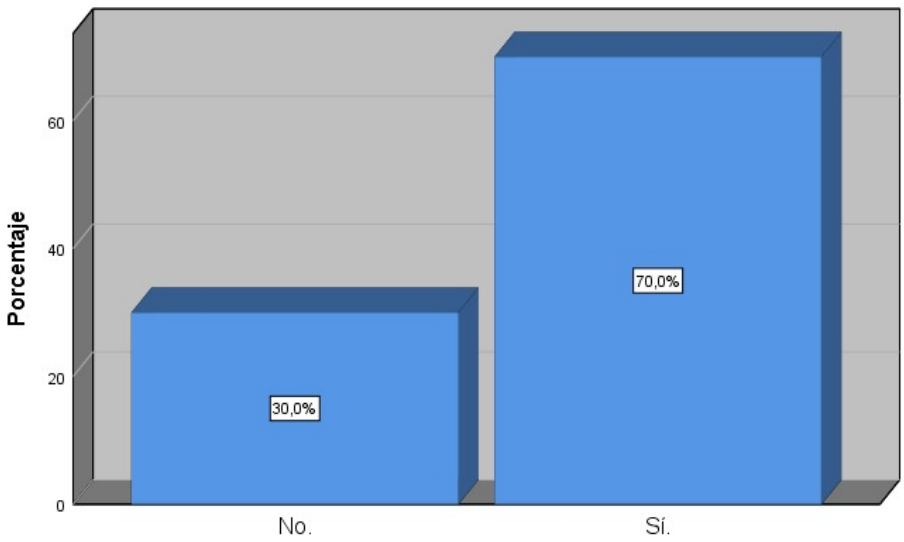
El análisis de la tabla refleja las principales dificultades que enfrentan las trabajadoras dependientes en el ejercicio de su derecho a la maternidad. El aspecto más mencionado es la "falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad", identificado en el 28% de las respuestas cuando se combina con la "escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo". Esto indica que, a pesar de las regulaciones existentes, persisten limitaciones en la aplicación práctica de políticas laborales que protejan de manera efectiva a las madres trabajadoras. Esta combinación sugiere una necesidad urgente de fortalecer la institucionalidad y las estrategias de implementación para crear un entorno laboral que responda a las necesidades de las trabajadoras.

La "escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo" aparece también como un problema recurrente, siendo seleccionada en el 24,5% de los casos como un factor aislado. Esta falta de flexibilidad puede dificultar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, afectando tanto el bienestar de las trabajadoras como su productividad.

En menor medida, se identifican problemáticas como la "insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad" (5%) y la "carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad" (1%). Aunque estas categorías tienen menor frecuencia, son indicativas de graves vacíos en la protección de los derechos laborales de las mujeres, especialmente en casos de abuso o discriminación directa.

El cruce de factores en las respuestas múltiples subraya que muchas de las dificultades están interrelacionadas. Por ejemplo, la falta de apoyo institucional y la escasa flexibilidad laboral suelen coexistir, lo que agrava los desafíos que enfrentan las madres trabajadoras. Estos datos revelan la necesidad de adoptar un enfoque integral para abordar estos problemas, no solo a través de reformas legales, sino también mediante el fortalecimiento de mecanismos de aplicación, la creación de espacios de denuncia efectivos y la sensibilización de los empleadores sobre la importancia de fomentar un entorno inclusivo y protector. En conclusión, este análisis destaca la importancia de enfocar los esfuerzos en mejorar la flexibilidad laboral y el respaldo institucional para las trabajadoras madres, asegurando que las políticas de maternidad sean implementadas de manera efectiva y equitativa en todos los sectores laborales.

Gráfico 9: Conocimiento de periodo de licencia de maternidad



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

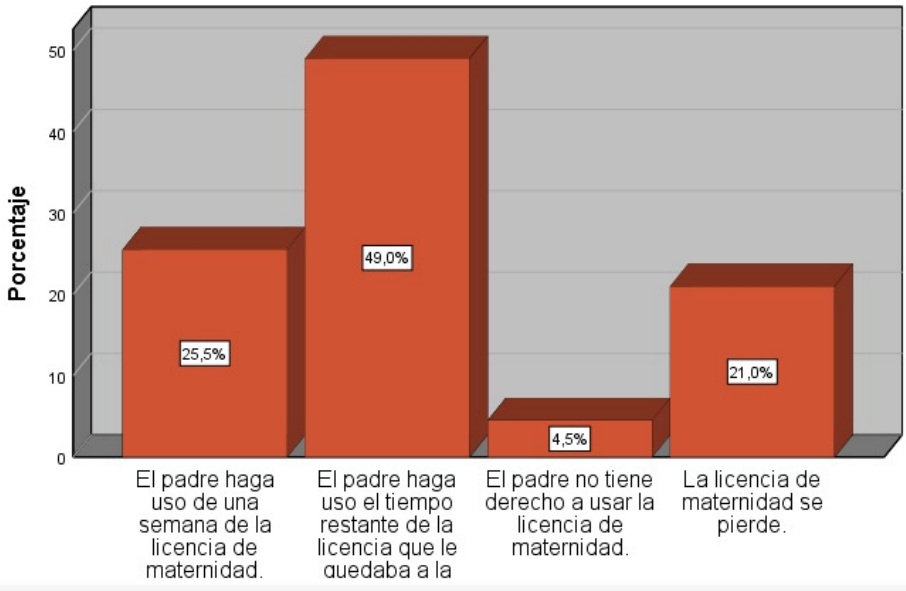
En la gráfica proporcionada se presenta la distribución de respuestas sobre el conocimiento del periodo de licencia por maternidad en el sector público y privado. La pregunta en cuestión fue formulada a 200 personas, y la mayoría de los encuestados, el 70% (140 personas), respondió afirmativamente, indicando que sí conocen el periodo de licencia por maternidad en estos sectores. Esto sugiere que una parte significativa de la población está informada sobre las condiciones laborales relacionadas con la maternidad, lo cual es relevante en un contexto donde

el conocimiento sobre derechos laborales es clave para garantizar la equidad y el bienestar de las trabajadoras.

Por otro lado, el 30% restante (60 personas) no conoce el periodo de licencia por maternidad. Esta cifra es preocupante, ya que refleja una brecha informativa que puede afectar la toma de decisiones tanto a nivel individual como organizacional. El desconocimiento de estos derechos podría llevar a que algunas trabajadoras no ejerzan adecuadamente sus derechos, lo que afectaría su bienestar y su situación laboral. Es fundamental que se implementen campañas de concientización y educación sobre estos derechos para asegurar que todas las trabajadoras, tanto del sector público como privado, estén plenamente informadas.

Este análisis tiene una conexión directa con el segundo objetivo específico, que probablemente esté relacionado con la promoción de la igualdad de derechos laborales y el conocimiento de los beneficios que protegen a las trabajadoras, especialmente durante el proceso de maternidad. El hecho de que una proporción considerable de la población no conozca el periodo de licencia resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos de información y educación en cuanto a los derechos laborales, especialmente para aquellas que se encuentran en el ámbito laboral y no están completamente al tanto de las protecciones que existen para ellas.

Gráfico 10: Fallecimiento de la madre durante la licencia de maternidad



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

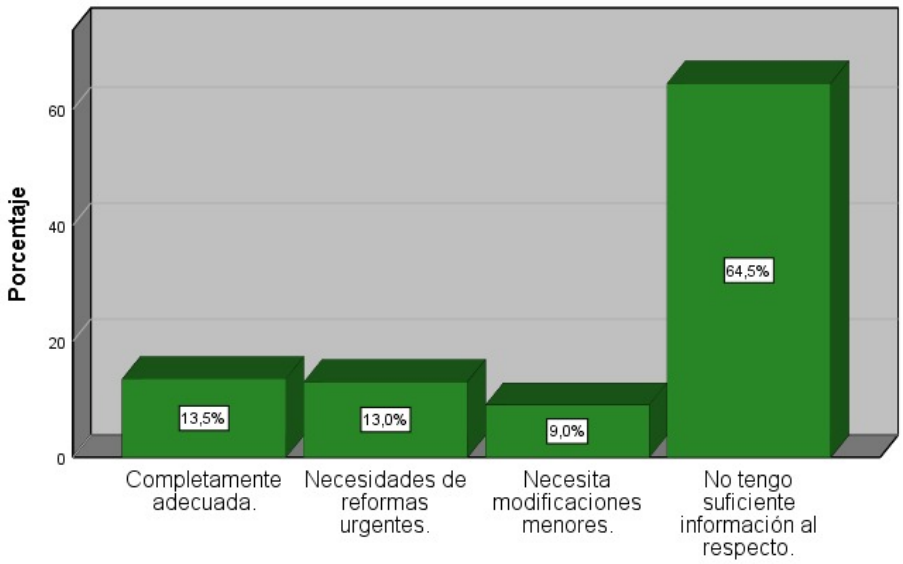
La gráfica presentada refleja las opciones adoptadas por las autoridades de la institución en caso de que la madre fallezca durante su licencia por maternidad. De las 200 respuestas obtenidas, la opción más elegida, con un 49% (98 personas), es que el padre haga uso del tiempo restante de la licencia que le quedaba a la madre. Esta medida puede ser vista como un intento de proporcionar al padre un tiempo adecuado para poder cuidar del hijo recién nacido, garantizando así un período de adaptación y luto tras la pérdida de la madre.

En segundo lugar, un 25.5% (51 personas) opta por la medida de permitir que el padre haga uso de una semana de la licencia por maternidad. Esta opción, aunque limitada en tiempo, también refleja un intento por otorgar al padre un derecho relacionado con la maternidad, aunque con un enfoque más restringido. El 21% (42 personas) considera que la licencia de maternidad se pierde en caso de fallecimiento de la madre, lo que podría dejar al padre sin ningún tipo de derecho a un permiso laboral, lo que podría tener un impacto negativo en el bienestar familiar y la adaptación al duelo.

Por último, solo un 4.5% (9 personas) afirma que el padre no tiene derecho a usar la licencia de maternidad en estos casos. Esta opción es la menos frecuente, pero aun así pone de manifiesto que existen prácticas laborales que no reconocen la necesidad de extender el derecho de maternidad al padre en una situación tan crítica como la pérdida de la madre.

Este análisis se relaciona directamente con la importancia del segundo objetivo específico, ya que pone en evidencia las diferentes prácticas institucionales y la falta de normativas claras en relación con los derechos de los padres en situaciones excepcionales como el fallecimiento de la madre durante la licencia de maternidad. La diversidad de respuestas refleja la necesidad de una mayor sensibilización y normativización en torno a los derechos del padre, asegurando que los derechos laborales sean equitativos y respondan adecuadamente a las situaciones de vulnerabilidad, en este caso, ante la pérdida de la madre. Es crucial que las instituciones revisen sus políticas y ofrezcan soluciones que garanticen el bienestar familiar y la equidad en el acceso a los derechos laborales, especialmente en momentos tan delicados.

Gráfico 11: Normativa laboral garantiza la licencia de maternidad en caso de pérdida del hijo



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

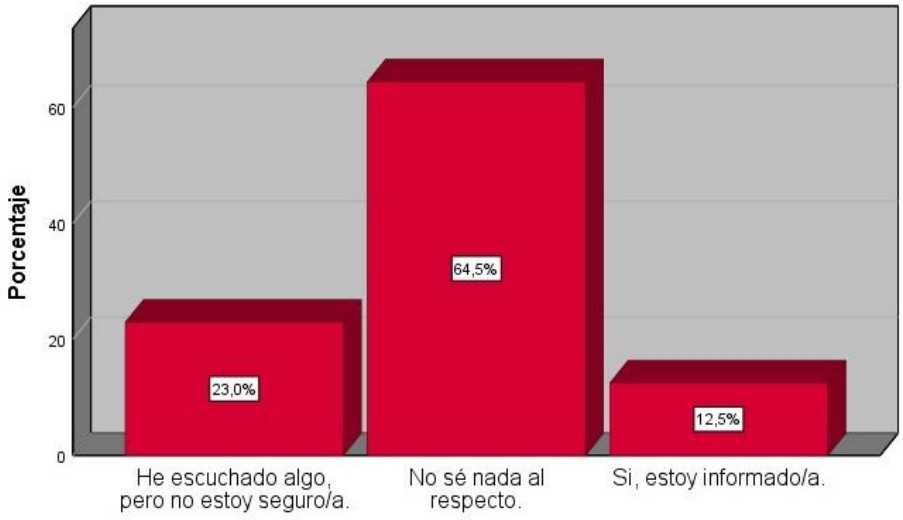
Se muestra las percepciones de los encuestados sobre la adecuación de la normativa laboral actual en relación con la licencia de maternidad en caso de pérdida del recién nacido. La mayoría de los participantes, un 64.5% (129 personas), indicó no tener suficiente información sobre el tema, lo que pone de realce una falta de conciencia y conocimiento sobre las normativas existentes en torno a la licencia de maternidad en situaciones de tan alta vulnerabilidad. Esta falta de información podría deberse a la ausencia de comunicación clara por parte de las instituciones o la complejidad de las normativas laborales en general.

Por otro lado, un 13.5% (27 personas) considera que la normativa laboral actual es completamente adecuada, lo que refleja una percepción de que las leyes laborales son suficientemente proteccionistas en casos de pérdida del recién nacido. Sin embargo, esta respuesta representa una minoría, lo que sugiere que muchos consideran que la normativa no cubre adecuadamente todas las necesidades de las trabajadoras en estos casos tan delicados. Un 13% (26 personas) opina que la normativa necesita reformas urgentes, lo que indica una preocupación por la falta de medidas suficientes para proteger a las trabajadoras en estas situaciones excepcionales. Por último, un 9% (18 personas) cree que la normativa requiere solo modificaciones menores, lo que refleja una opinión menos crítica, pero aún con la necesidad de ajustar algunos aspectos.

Este análisis se conecta estrechamente con la importancia del segundo objetivo específico, ya

que destaca la percepción de que las leyes actuales pueden no ser suficientemente claras ni adecuadas para garantizar la protección de las trabajadoras en circunstancias extremas como la pérdida de un recién nacido. La alta proporción de personas que no tienen información sobre el tema subraya la necesidad urgente de mejorar la difusión de la normativa laboral y garantizar que los derechos de las trabajadoras sean conocidos y respetados. Es crucial que se promuevan reformas o modificaciones que proporcionen un marco normativo claro y justo, garantizando que las trabajadoras cuenten con el apoyo necesario durante periodos tan difíciles.

Gráfico 12: Políticas que protejan a las trabajadoras del sector privado en caso de pérdida del hijo durante la maternidad



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La gráfica muestra que un 64.5% de los encuestados no sabe nada sobre las políticas que protejan a las trabajadoras del sector privado en caso de fallecimiento del recién nacido durante la licencia de maternidad, lo que indica una falta de información generalizada. Un 23% ha escuchado algo, pero no está seguro, lo que refleja que la información sobre el tema es incierta y dispersa. Solo un 12.5% está informado, lo que destaca la necesidad de mejorar la difusión y claridad de las políticas laborales en este contexto. Este resultado subraya la importancia del segundo objetivo específico, que debe centrarse en asegurar que las trabajadoras del sector privado estén plenamente informadas sobre sus derechos y protegidas en situaciones tan vulnerables, para que puedan contar con el respaldo necesario en momentos tan dolorosos y

difíciles.

Tabla 8: Efectos de la licencia de maternidad de las trabajadoras de ambos sectores tras el fallecimiento del recién nacido

Tabla cruzada ¿Qué cree que ocurre con la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector público si el recién nacido fallece durante este periodo? * ¿Qué cree que ocurre con la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector privado si el recién nacido fallece durante este periodo?						
Recuento						
		¿Qué cree que ocurre con la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector privado si el recién nacido fallece durante este periodo?				
		La licencia se interrumpe.	La trabajadora continúa usando la licencia por el tiempo restante, incluido el tiempo de lactancia.	La trabajadora mantiene la licencia solo por el tiempo restante, sin incluir el tiempo de lactancia.	La trabajadora puede solicitar una modificación o reducción de la licencia.	Total
¿Qué cree que ocurre con la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector público si el recién nacido fallece durante este periodo?	La licencia se interrumpe.	118	7	4	4	133
	La trabajadora continúa usando la licencia por el tiempo restante, incluido el tiempo de lactancia.	4	8	4	2	18
	La trabajadora mantiene la licencia solo por el tiempo restante, sin incluir el tiempo de lactancia.	4	2	25	3	34
	La trabajadora puede solicitar una modificación o reducción de la licencia.	3	1	2	9	15
Total		129	18	35	18	200

Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

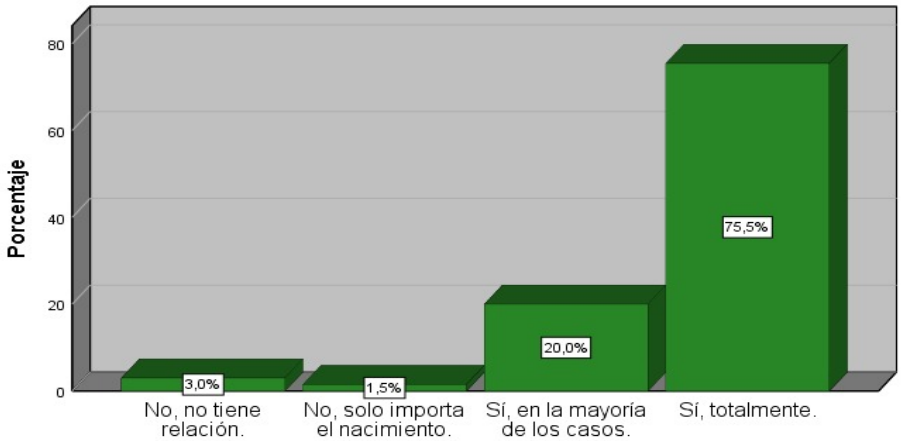
La tabla cruzada revela percepciones sobre el manejo de la licencia de maternidad en los sectores público y privado en caso de fallecimiento del recién nacido. Según la ley de servicio público, la madre tiene derecho a continuar utilizando el tiempo restante de la licencia de maternidad, excepto el periodo de lactancia. Sin embargo, los datos muestran una notable desconexión entre la normativa y las percepciones de los encuestados.

En el sector público, 118 personas (el 59% del total) creen que la licencia se interrumpe, lo cual contradice lo establecido en la normativa. Este dato evidencia un desconocimiento generalizado de los derechos laborales, incluso en un sector donde estos están claramente definidos. Solo 25 personas asociaron correctamente el manejo de la licencia pública con el tiempo restante sin incluir el periodo de lactancia, lo que demuestra una brecha informativa significativa.

En el sector privado, las percepciones son aún más diversas y confusas. Aunque no existe una normativa uniforme como en el sector público, la mayoría (129 personas) también cree que la licencia se interrumpe, lo que resalta la incertidumbre y la falta de regulación específica en este ámbito.

Este análisis pone de manifiesto la importancia de centrarse en asegurar que tanto trabajadoras como empleadores conozcan y comprendan las disposiciones legales que protegen a las madres en situaciones de alta vulnerabilidad, como la pérdida de un recién nacido. Además, resalta la necesidad de unificar criterios normativos en el sector privado y mejorar la comunicación sobre los derechos existentes en el sector público, garantizando que las trabajadoras puedan beneficiarse plenamente de las disposiciones que amparan su bienestar.

Gráfico 13: Licencia de maternidad depende también de la recuperación física y emocional de la madre



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La gráfica refleja las opiniones de los encuestados sobre si el tiempo de licencia de maternidad debería considerar la recuperación física y emocional de la madre, en lugar de centrarse exclusivamente en el nacimiento del niño. La mayoría, un 75.5% (151 personas), considera que

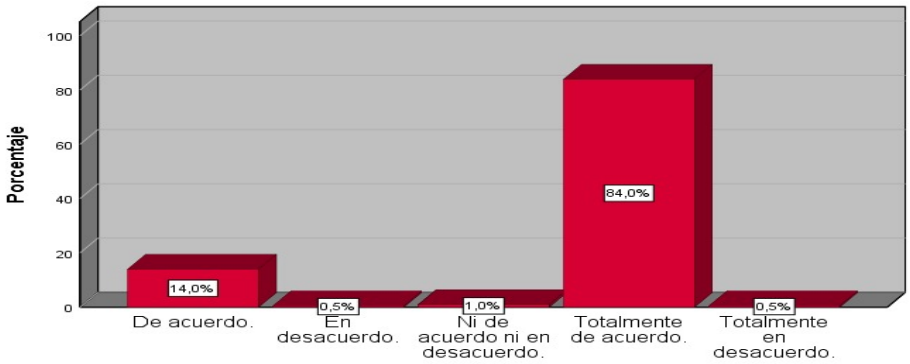
el tiempo de licencia debería depender completamente de la recuperación de la madre. Este dato evidencia un reconocimiento generalizado de que la maternidad no solo implica aspectos biológicos, sino también un proceso de adaptación emocional y físico que varía según cada caso.

Un 20% (40 personas) también está de acuerdo, aunque de forma más escueta, al afirmar que la licencia debería depender de la recuperación en la mayoría de los casos. Este grupo destaca la importancia de considerar el bienestar de la madre, aunque quizá reconozcan excepciones donde otros factores también puedan influir.

Por otro lado, una minoría muy reducida (3% y 1.5%, respectivamente) considera que no existe relación entre el tiempo de licencia y la recuperación o que solo importa el nacimiento del niño. Estas posturas reflejan una visión más rígida y limitada de la licencia de maternidad, que no toma en cuenta las necesidades específicas de las madres tras el parto.

Este análisis está directamente relacionado con la importancia de adaptar las políticas laborales a las realidades de las trabajadoras. La alta proporción de encuestados que consideran crucial la recuperación física y emocional como criterio para determinar el tiempo de licencia destaca la necesidad de revisar las normativas actuales. Esto garantizaría un enfoque más humano y equitativo, reconociendo las necesidades individuales de las madres y promoviendo su bienestar integral durante este periodo tan importante.

Gráfico 14: Empleadores flexibles con trabajadoras que pierden a su hijo recién nacido



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

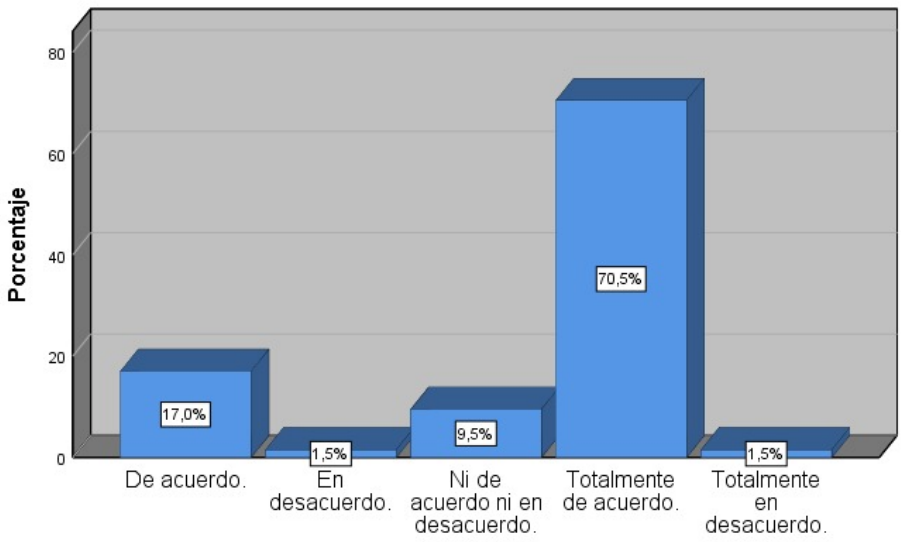
Se muestra una opinión ampliamente consensuada sobre la necesidad de mayor flexibilidad por parte de los empleadores hacia trabajadoras que enfrentan la pérdida de su hijo recién nacido.

Un 84% (168 personas) está totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que refleja una demanda social clara de sensibilidad y apoyo en el ámbito laboral ante una situación de alta vulnerabilidad emocional y física. Además, un 14% (28 personas) está de acuerdo, consolidando una percepción casi unánime sobre la importancia de implementar medidas laborales más humanas.

En contraste, solo un 1% (2 personas) manifestó una posición neutral, mientras que el desacuerdo es prácticamente inexistente, con apenas un 0.5% (1 persona) en desacuerdo y otro 0.5% totalmente en desacuerdo. Esto evidencia que las opiniones contrarias a esta flexibilidad son excepcionales y probablemente relacionadas con posturas más rígidas o desconocimiento del impacto emocional que implica la pérdida de un recién nacido.

Los resultados subrayan la necesidad de incluir políticas más flexibles y humanizadas en los entornos laborales, permitiendo que las trabajadoras afronten la pérdida de manera adecuada sin comprometer su estabilidad laboral. La implementación de estas políticas no solo cumpliría con una expectativa social ampliamente respaldada, sino que también contribuiría al bienestar integral de las trabajadoras y a la construcción de un entorno laboral más empático y equitativo.

Gráfico 15: Más garantías a las trabajadoras del sector que pierden a su hijo recién nacido



Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La gráfica refleja un amplio consenso sobre la necesidad de otorgar mayores garantías a las

trabajadoras del sector privado que enfrentan la pérdida de un hijo durante su licencia de maternidad. Un 70.5% (141 personas) está totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 17% (34 personas) también se muestra de acuerdo, consolidando una mayoría significativa que demanda medidas más equitativas y protectoras en este ámbito laboral. Estos datos reflejan una percepción generalizada de insuficiencia en las políticas actuales para proteger a las trabajadoras del sector privado en situaciones de alta vulnerabilidad.

Por otro lado, un 9.5% (19 personas) tiene una postura neutral, lo que podría indicar una falta de conocimiento o interés en el tema. Finalmente, un 3% (3 personas) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, representando una minoría que posiblemente considera las garantías actuales suficientes o no ve la necesidad de mayor intervención en el sector privado.

Este análisis destaca la necesidad de promover reformas que brinden mayor protección a las trabajadoras del sector privado en casos de pérdida del recién nacido durante la licencia de maternidad. La alta cantidad de encuestados que consideran necesario reforzar las garantías subraya la urgencia de revisar las normativas actuales, enfocándose en medidas que equilibren las desigualdades entre los sectores público y privado. Esto no solo garantizaría un trato más justo, sino que también contribuiría a la estabilidad emocional y laboral de las trabajadoras en momentos tan críticos.

3. Los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de la trabajadora dependiente en el Ecuador.

Tabla 9: Derechos que se garantiza a las mujeres en el lugar de trabajo

Seleccione una o más opciones: Si trabaja en un empleo subordinado o dependiente, ¿Cuál de los siguientes derechos conserva usted que se garantiza a las mujeres?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Derecho a la lactancia.;	7	3,5	3,5	3,5
	Derecho a la lactancia.; Derecho a la maternidad.;	7	3,5	3,5	7,0
	Derecho a la lactancia.; Derecho a la maternidad.; Derecho a la procreación.;	3	1,5	1,5	8,5
	Derecho a la maternidad.;	45	22,5	22,5	31,0
	Derecho a la maternidad.; Derecho a la lactancia.;	44	22,0	22,0	53,0
	Derecho a la maternidad.; Derecho a la lactancia.; Derecho a la procreación.;	9	4,5	4,5	57,5

	Derecho a la maternidad.; Derecho a la procreación.; Derecho a la lactancia.;	5	2,5	2,5	60,0
	Derecho a la procreación.;	26	13,0	13,0	73,0
	Derecho a la procreación.; Derecho a la lactancia.;	1	,5	,5	73,5
	Derecho a la procreación.; Derecho a la lactancia.; Derecho a la maternidad.;	4	2,0	2,0	75,5
	Derecho a la procreación.; Derecho a la maternidad.;	2	1,0	1,0	76,5
	Derecho a la procreación.; Derecho a la maternidad.; Derecho a la lactancia.;	42	21,0	21,0	97,5
	Ninguna de las anteriores.;	5	2,5	2,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

La tabla refleja las percepciones de los encuestados sobre los derechos laborales que las mujeres en empleos dependientes creen conservar en Ecuador. El análisis muestra que los derechos reproductivos y de maternidad son parcialmente reconocidos, con una marcada preferencia hacia algunos, mientras otros son menos visibilizados.

El derecho a la maternidad se identifica como el más reconocido entre los encuestados, ya sea de manera individual (22.5%, 45 personas) o en combinación con el derecho a la lactancia (22%, 44 personas). Esto evidencia que el concepto de maternidad está bien posicionado en términos de protección laboral, pero también sugiere una percepción limitada del alcance de los derechos reproductivos como un todo integral.

Por otro lado, los derechos a la procreación y a la lactancia tienen menor visibilidad. Por ejemplo, solo el 13% (26 personas) reconoce únicamente el derecho a la procreación, y apenas un 4.5% (9 personas) identifica los derechos de maternidad, lactancia y procreación como un conjunto interrelacionado. Esto refleja un posible desconocimiento generalizado de la amplitud de los derechos reproductivos que deberían protegerse en empleos dependientes.

El dato preocupante es que un 2.5% (5 personas) indica que no se garantizan estos derechos en absoluto. Aunque es un porcentaje reducido, pone de manifiesto que aún existen percepciones de desprotección o posibles fallos en la implementación y comunicación de estas garantías en ciertos contextos laborales.

El análisis sugiere que, aunque algunos derechos reproductivos y de maternidad son

reconocidos, existe una falta de comprensión integral de estos derechos en la legislación laboral ecuatoriana. Esto subraya la necesidad de fortalecer la educación y difusión sobre los derechos laborales de las trabajadoras dependientes, asegurando que estos sean conocidos y ejercidos de manera efectiva. Además, es crucial implementar políticas de monitoreo y supervisión para garantizar que los empleadores cumplan con estas disposiciones y que las trabajadoras puedan ejercer sus derechos en su totalidad, fomentando un entorno laboral más inclusivo y protector.

Tabla 10: Leyes de ambos sectores deben garantizar una protección equitativa y armonizada, y a su vez reformar la ley para que dichos sectores gocen de los mismos derechos

Tabla cruzada ¿Considera usted que las leyes del sector privado y del sector público deben garantizar una protección equitativa y armonizada en casos de fallecimiento de un hijo recién nacido? * ¿Considera que se debería reformar la ley, a fin de que el sector público y privado gocen de los mismos derechos?						
Recuento						
		¿Considera que se debería reformar la ley, a fin de que el sector público y privado gocen de los mismos derechos?				
		De acuerdo.	En desacuerdo.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	Totalmente de acuerdo.	Total
¿Considera usted que las leyes del sector privado y del sector público deben garantizar una protección equitativa y armonizada en casos de fallecimiento de un hijo recién nacido?	De acuerdo.	16	0	2	11	29
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	0	1	0	4	5
	Totalmente de acuerdo.	6	1	2	155	164
	Totalmente en desacuerdo.	0	0	0	2	2
Total		22	2	4	172	200

Nota: Información tomada de la encuesta elaborada por Vanessa Elizabeth López Garcés

El análisis de esta tabla cruzada permite evaluar las percepciones respecto a la necesidad de garantizar una protección equitativa y armonizada en el sector público y privado en casos de fallecimiento de un hijo recién nacido, así como la pertinencia de reformar las leyes para unificar los derechos laborales en ambos sectores.

La mayoría significativa de los encuestados está totalmente de acuerdo con ambas afirmaciones, representada por 155 personas (77.5%) que coinciden en que las leyes deben ser

equitativas y armonizadas y que, además, consideran necesaria una reforma legal para garantizar igualdad de derechos. Esto demuestra un amplio respaldo a la idea de unificar las disposiciones legales entre el sector público y privado, lo cual es fundamental para garantizar la protección de las trabajadoras en situaciones críticas.

Por otro lado, un pequeño grupo de encuestados (29 personas, 14.5%) está de acuerdo con la equidad entre los sectores y también apoya en su mayoría la reforma legal, aunque con una menor intensidad. Un total de 5 personas (2.5%) mantiene una postura neutral respecto a ambas afirmaciones, indicando que podrían carecer de información suficiente o no perciben esta reforma como una prioridad.

Finalmente, solo 2 personas (1%) están totalmente en desacuerdo con la afirmación sobre armonizar las leyes, lo que refleja una posición minoritaria que podría estar asociada a un desconocimiento del tema o a una postura más rígida respecto a las diferencias entre los sectores.

Este análisis se alinea estrechamente con el tercer objetivo, que busca garantizar los derechos reproductivos y la protección laboral de las trabajadoras dependientes en Ecuador. La amplia mayoría que apoya la unificación de derechos entre los sectores público y privado destaca la percepción de inequidad en la normativa actual y subraya la urgencia de reformas legales que eliminen estas disparidades. Este consenso social refuerza la necesidad de avanzar hacia un marco legal más inclusivo, equitativo y armonizado, que respalde a las trabajadoras independientemente del sector en el que se desempeñen, especialmente en situaciones de alta vulnerabilidad como el fallecimiento de un hijo recién nacido.

3.1. Discusión de los resultados

El análisis de las entrevistas y encuestas realizadas en el marco de esta investigación revela importantes hallazgos respecto a la percepción y conocimiento sobre los derechos reproductivos y la protección a la maternidad de las trabajadoras dependientes. En general, se identificaron avances y desafíos que resaltan la necesidad de fortalecer los mecanismos de difusión, supervisión y aplicación de las normativas vigentes.

En primer lugar, las encuestas demuestran que existe un amplio reconocimiento de los derechos

básicos como la afiliación al Seguro Social, las licencias de maternidad y paternidad, y las vacaciones laborales. Sin embargo, se evidenció un desconocimiento significativo sobre derechos específicos como el acceso a herramientas de protección y viáticos en ciertas circunstancias laborales. Este desconocimiento es más pronunciado en sectores privados, lo que sugiere una brecha en la implementación de políticas públicas y la educación laboral, especialmente en lo relacionado con derechos reproductivos.

Por otro lado, las entrevistas con los expertos en Derecho evidencian una problemática recurrente: aunque las leyes ecuatorianas establecen claramente los derechos laborales y reproductivos, su aplicación depende en gran medida de la voluntad de los empleadores y del nivel de información que las trabajadoras tienen sobre estas disposiciones. Por ejemplo, el Dr. Carlos Wilfrido Carrasco destacó la existencia de licencias remuneradas y permisos médicos, pero también subrayó que muchas trabajadoras desconocen cómo acceder a estos derechos, lo cual limita su efectividad.

La Dra. Ruth Amparo Llamuca enfatizó la necesidad de fortalecer los mecanismos de difusión y sensibilización, ya que muchas mujeres trabajadoras desconocen incluso los derechos más básicos relacionados con su salud reproductiva y laboral. Esto no solo perpetúa la desigualdad, sino que también dificulta el cumplimiento de las normativas por parte de los empleadores.

Por su parte, el Dr. Jorge Giovanny Chipantiza resaltó una de las brechas más importantes en el ámbito laboral: la desigualdad en la protección entre los sectores público y privado. Mientras que en el sector público las normativas suelen ser más estrictas y supervisadas, en el sector privado prevalece la discrecionalidad del empleador, lo que genera vulnerabilidad para las trabajadoras.

En cuanto a la protección del derecho a la maternidad, las entrevistas señalaron que existe una falta de regulación uniforme en casos específicos, como el fallecimiento del hijo durante el periodo de licencia de maternidad. Este vacío legal, como indicó el Dr. John Heriberto Franco, afecta emocional y físicamente a las madres trabajadoras, quienes enfrentan no solo el duelo, sino también el riesgo de perder su empleo o reincorporarse prematuramente.

Finalmente, las respuestas obtenidas de las encuestas y entrevistas subrayan la necesidad de una reforma integral en el marco normativo que contemple las situaciones específicas que enfrentan las trabajadoras dependientes. Además, se hace imprescindible promover campañas de educación laboral dirigidas a mujeres trabajadoras y empleadores, fomentando una cultura

de respeto y cumplimiento de los derechos laborales y reproductivos.

En conclusión, los resultados obtenidos en esta investigación confirman que, aunque Ecuador cuenta con un marco legal que protege los derechos reproductivos y de maternidad, persisten desafíos significativos en su implementación y supervisión. La educación, la difusión de derechos y una supervisión más efectiva son esenciales para garantizar una protección integral y equitativa para todas las trabajadoras dependientes.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

El análisis permitió identificar que, aunque el marco normativo ecuatoriano garantiza derechos reproductivos para las trabajadoras dependientes, su aplicación efectiva está obstaculizada por el desconocimiento generalizado de estos derechos entre las trabajadoras. Esto perpetúa la desigualdad y la vulnerabilidad, especialmente en sectores privados donde prevalecen prácticas discriminatorias y una supervisión limitada. Es urgente implementar estrategias educativas y de sensibilización dirigidas tanto a trabajadores/as como a empleadores/as para asegurar que estos derechos sean ampliamente conocidos y respetados.

El análisis evidenció que, aunque existen normativas que reconocen el derecho a la maternidad, su aplicación práctica presenta desafíos significativos. Mientras que el sector público cuenta con disposiciones específicas, como el derecho a continuar la licencia de maternidad incluso tras el fallecimiento del recién nacido, esta garantía no se extiende al sector privado. Esto pone de manifiesto una desigualdad en la protección de derechos, perpetuando situaciones de discriminación y vulnerabilidad para las trabajadoras sujetas al Código de Trabajo. Este hecho revela una vulneración de los derechos fundamentales, incluyendo la recuperación física y emocional de la madre, aspectos que no están debidamente protegidos en la legislación vigente. Esto demuestra la necesidad urgente de reformar las normativas para asegurar la igualdad y la no discriminación, así como para cumplir con los estándares internacionales en derechos humanos.

El estudio evidenció que la efectividad de las garantías legales varía significativamente entre el sector público y privado. Mientras que en el sector público las normativas suelen aplicarse con mayor rigurosidad, en el sector privado persisten prácticas de incumplimiento y simulación laboral. Además, la falta de recursos judiciales expeditos y la ausencia de una supervisión efectiva por parte de las autoridades laborales agravan esta problemática. Por ello, es imprescindible fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción, asignando mayores recursos al Ministerio de Trabajo y promoviendo una cultura de respeto hacia los derechos laborales y reproductivos.

4.2. Recomendaciones

Como recomendación, es fundamental que el Código de Trabajo del Ecuador sea reformado para incluir disposiciones específicas que garanticen la protección de las trabajadoras en caso de pérdida de su hijo dentro del período de licencia por maternidad. Esta reforma debe asegurar un tiempo adecuado para la recuperación física y emocional de la madre, extendiendo las licencias y proporcionando apoyo psicológico durante este proceso.

Se recomienda fortalecer los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las leyes laborales relacionadas con los derechos reproductivos y la maternidad. Esto puede lograrse mediante la creación de unidades especializadas dentro del Ministerio de Trabajo, enfocadas en monitorear y garantizar el respeto de estos derechos en el sector público y privado.

Implementar programas de capacitación dirigidos a empleadores/as, trabajadores/as y servidores/as públicos/as para promover el conocimiento y cumplimiento de los derechos reproductivos y laborales. Es crucial sensibilizar a las partes involucradas sobre la importancia de respetar la maternidad como un derecho humano y laboral esencial.

Diseñar protocolos claros y específicos para atender casos en los que se presenten vulneraciones a los derechos de las trabajadoras durante el período de maternidad, especialmente en situaciones de duelo por la pérdida de un hijo. Estos protocolos deben incluir orientación jurídica y apoyo emocional para las afectadas.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

Asamblea General de la ONU (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París, Francia. Registro Auténtico Número 1948. https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf

Asamblea Nacional Constituyente (1998). Constitución Política de la República del Ecuador. Riobamba, Ecuador. 11 de agosto de 1998. 0. https://www.gobiernocalvas.gob.ec/phocadownloadpap/BaseLegal/Leyes/Constitucion-RO1-11081998.pdf

Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ciudad Alfaro, Montecristi, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 449. 20 de octubre de 2008. Última reforma 2022. https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador

Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2005). Código del Trabajo de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 167. 16 de diciembre de 2005. Última reforma 2020. https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo

Ayala, R. (11 de octubre de 2023). La caducidad del plazo para presentar la acción de despido ineficaz de la mujer trabajadora por motivos del embarazo. *Defensa y justicia.* http://www.defensayjusticia.gob.ec/?p=34855#:~:text=El%20despido%20ineficaz%20implica%20que,debido%20a%20su%20naturaleza%20discriminatoria.

Carosio, A., Patricia, M., y Salgado, C. (2022). Derechos sexuales y derechos reproductivos en el horizonte de la emancipación. In *Nudos críticos sobre la desigualdad de género* (pp. 283–294). CLACSO. https://doi.org/10.2307/j.ctv2v88fbr.11

Clínica Universal de Navarra (s.f.). Diccionario médico maternidad. https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/maternidad

Corte Constitucional del Ecuador. (11 de enero de 2024) Sentencia 878-20-Jp/24. [MP Alí Lozada Prado]. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidlNDkyOTkyYy0zZDVhLTQ1YmQtOTc0My1iYTBjMjdhZTljZTYucGRmJ30=

Chanamé, J. (28 de diciembre de 2021). ¿Qué es el principio de continuidad laboral?. *Pasión por el Derecho.* https://lpderecho.pe/principio-continuidad-derecho-laboral/

Cheenyy, S. (2020). Informe Técnico N° 001541-2020-SERVIR-GPGSC. *El Perú Primero.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5681977/5045080-informe-tecnico-it_1541-2020-servir-gpgsc.pdf?v=1705343763

De Buen, N. (2002). *Derecho del Trabajo*. Porrúa. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w22494w/Derecho%20del%20trabajo.pdf

Espinosa Pérez, B. (2009). *Derecho y maternidad: el lenguaje jurídico ante la transformación de un mito:* (ed.). Red Vniversitas. https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/ereader/uta/32740?page=19

Fundación Huesped. (s.f.). Qué y cuáles son los derechos sexuales y reproductivos. https://huesped.org.ar/informacion/derechos-sexuales-y-reproductivos/tus-derechos/que-son-y-cuales-son/

Guevara-Ríos, E. (2020). Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos. *Revista Peruana de Investigación Materno Perinatal, 9(1).* https://investigacionmaternoperinatal.inmp.gob.pe/index.php/rpinmp/article/view/183/181

Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista P. (2014). Selección de la muestra. *Espacio de Formación Multimodal.* (6ªed), 170-191. https://campus.ucsfvirtual.edu.ar/pluginfile.php/728335/mod_resource/content/1/HERNANDEZ%20SAMPIERI%20%281%29.pdf

Historia Universal. (2023). *Historia del Ecuador: Época garciana.* HistoriaUniversal.org. https://historiauniversal.org/historia-del-ecuador-epoca-garciana/

Facio, A. (2008). *Los derechos reproductivos son derechos humanos*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Libro%201.%20Los%20derechos%20reproductivos-DH.pdf

Marín, F. (18 de marzo de 2016). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Revista Cuestiones Jurídicas, 9 (2), 11-27.* https://www.redalyc.org/journal/1275/127546588002/html/

Masabanda, G. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. PÍO XII. https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-manabi/derecho-laboral/libro-instrumento-juridico-contratacion-individual-de-trabajo/21620245

Masabanda, G., Aman, A., Montero, J. y Masabanda, E. (25 de junio de 2019a). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. *Revista Arbitraria Interdisciplinaria KOINONIA, 4*(8), 64–94. https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/355/407

Masabanda, G., Toscano, E., Suárez, D., y Pérez J. (03 de diciembre de 2019b). La igualdad de género en el derecho al trabajo, en función al cargo y a las retribuciones económicas. *Revista FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas Económicas y Contables)*, 4(2), 338-361. https://www.researchgate.net/publication/376754061_ARTICULO_La_igualdad_de_genero_en_el_derecho_al_trabajo_en_funcion_al_cargo

Ministerio del Trabajo. (2024). *Planes de igualdad.* El Nuevo Ecuador. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (s.f.). *Lactancia Materna Ecuador*. El Nuevo Ecuador. https://www.salud.gob.ec/lactancia-materna-si/#:~:text=La%20lactancia%20materna%20es%20la,protecci%C3%B3n%20necesaria%20contra%20las%20enfermedades.

Organización Internacional del Trabajo. (16 de febrero de 1998). *Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (05 de junio de 2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo.* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Pérez, G. (2014). Derechos sexuales y reproductivos. *Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela*, *74*(2), 73-77. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0048-77322014000200001&lng=es&tlng=es.

Presidente Constitucional de la República. (2011). Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 418. 01 de abril de 2011. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2018/a2.21.pdf

Presidente de la República. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 294. 06 de octubre de 2010. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Restrepo, A., Murad, R., Roldán, D., y Rivillas, J. (2022). Derechos sexuales y derechos reproductivos después de la firma del Acuerdo de Paz: una apuesta territorial. *Revista Nudos críticos sobre la desigualdad de género*, (pp. 231–282). https://doi.org/10.2307/j.ctv2v88fbr.10

Sanzo, E. (07 de junio de 2021). *¿Qué es un salario justo?* Primeum. https://www.primeum.com/es/blog/que-es-un-salario-justo#:~:text=Un%20salario%20%22justo%22%20es%20aquel,y%20equidad%20entre%20los%20colaboradores.

Serdán, L., Vásquez, K., y Yupa, E. (2023). Cambios fisiológicos y anatómicos en el cuerpo de la mujer durante el embarazo. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, *27*(119), 29-40. Epub 15 de febrero de 2024. https://doi.org/10.47460/uct.v27i119.704

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (07 de diciembre de 2020). *Condiciones biológicas ideales para un embarazo exitoso*. https://uaeh.edu.mx/onutmi/condiciones-

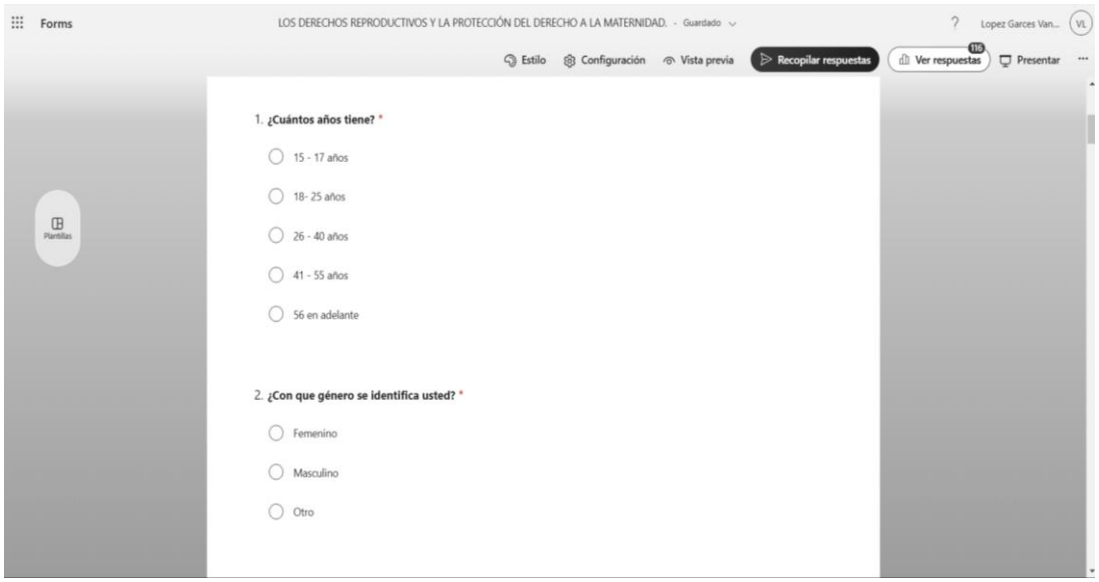
biologicas.html#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,diversos%20cambios%20fisiol%C3%B3gicos%20y%20psicol%C3%B3gicos.

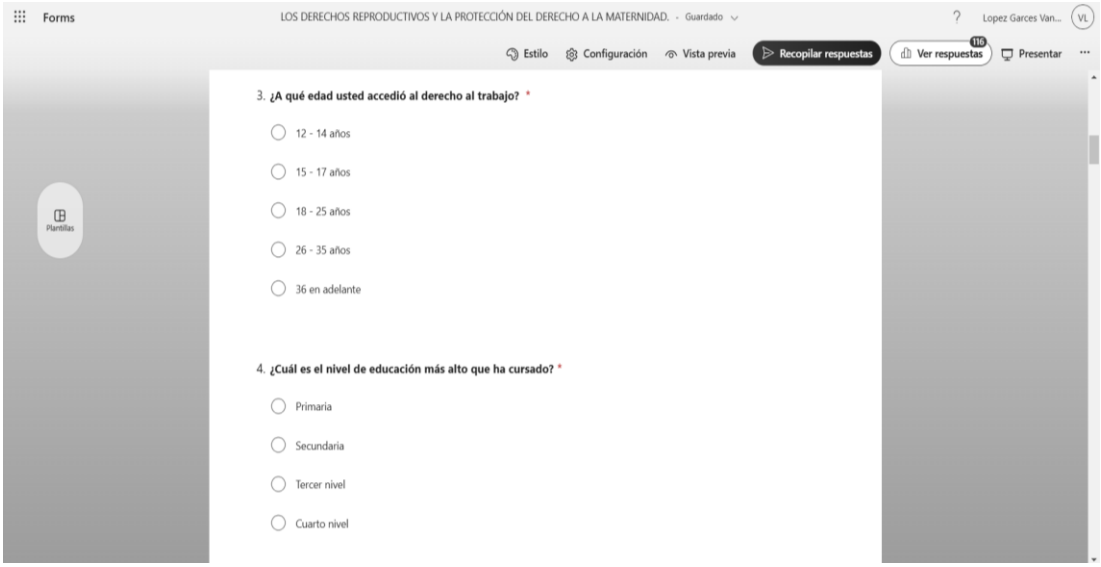
Velastegui, M. (2024). *La protección de los derechos laborales de la mujer en el sector público del cantón Latacunga* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional RiUTA. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/40955/1/BJCS-DE-1300.pdf

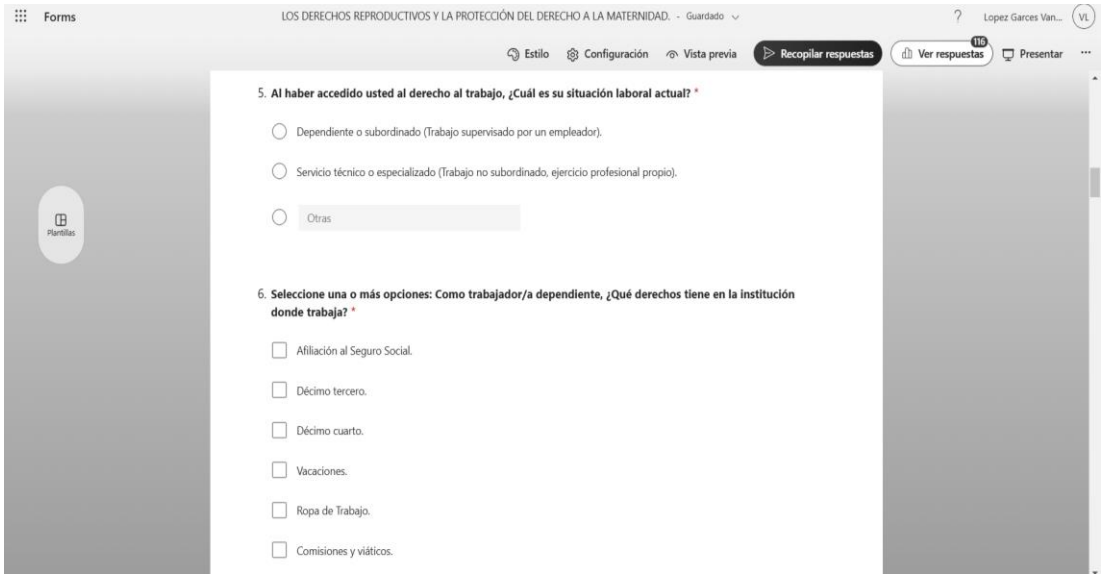
Anexos

FORMULARIO DE ENCUESTAS

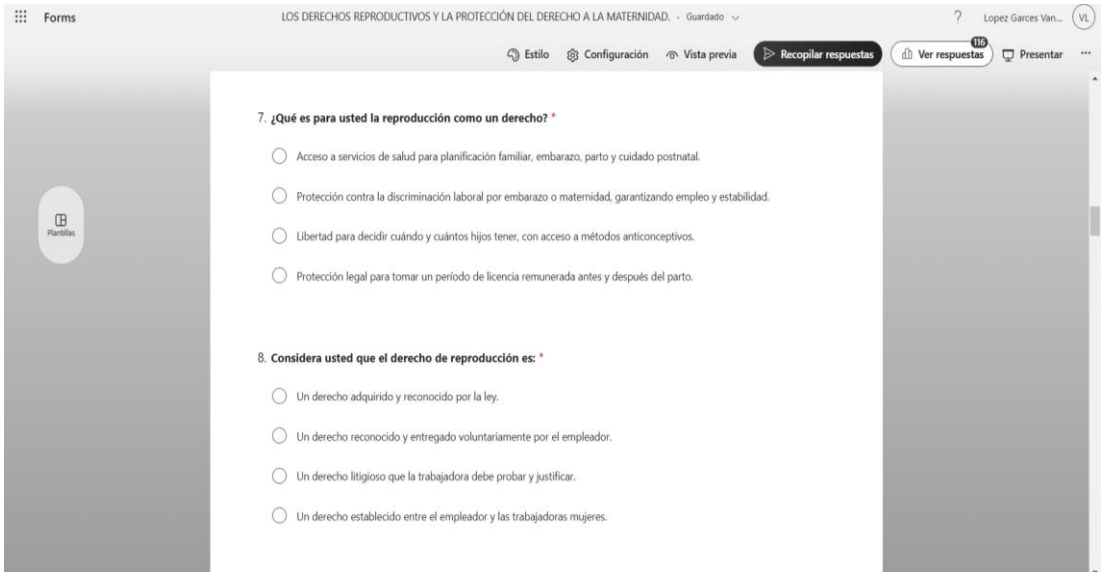


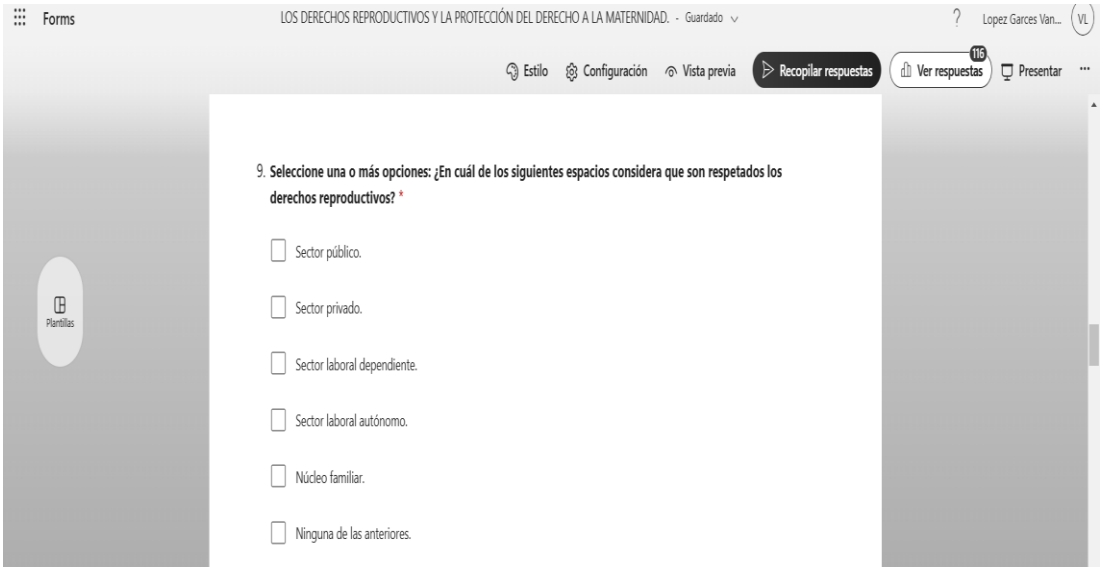


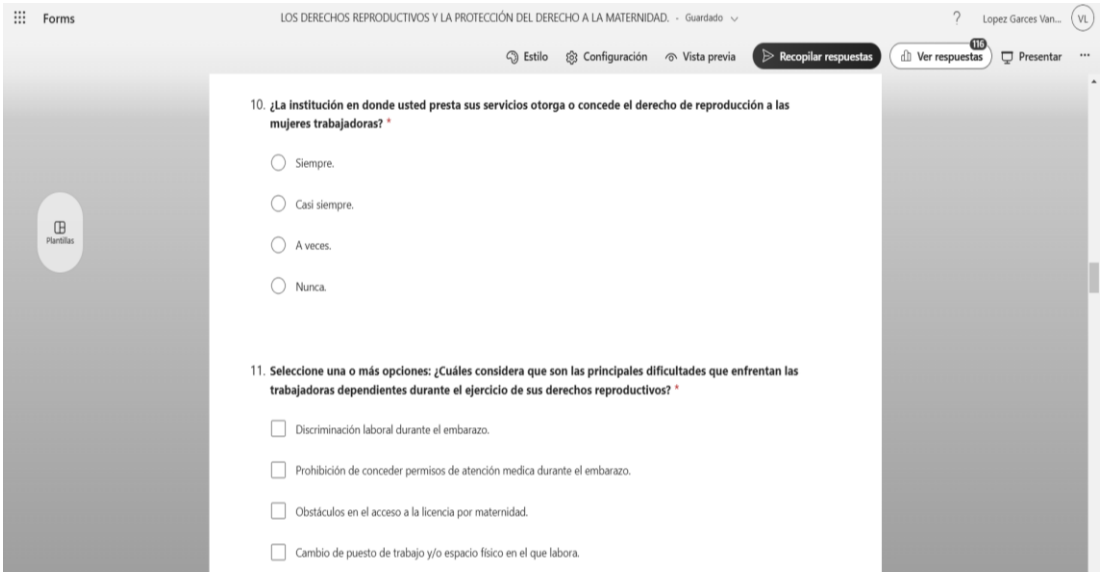


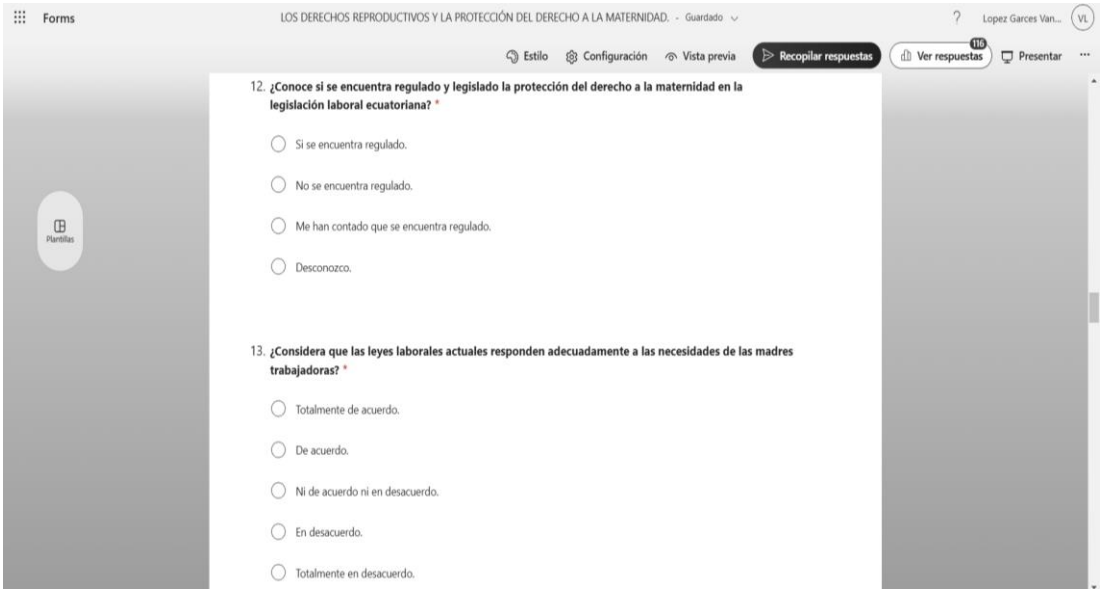

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
VL
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
5. Al haber accedido usted al derecho al trabajo, ¿Cuál es su situación laboral actual? *
Dependiente o subordinado (Trabajo supervisado por un empleador).
Servicio técnico o especializado (Trabajo no subordinado, ejercicio profesional propio).
Otras
6. Seleccione una o más opciones: Como trabajador/a dependiente, ¿Qué derechos tiene en la institución donde trabaja? *
Afiliación al Seguro Social.
Décimo tercero.
Décimo cuarto.
Vacaciones.
Ropa de Trabajo.
Comisiones y viáticos.

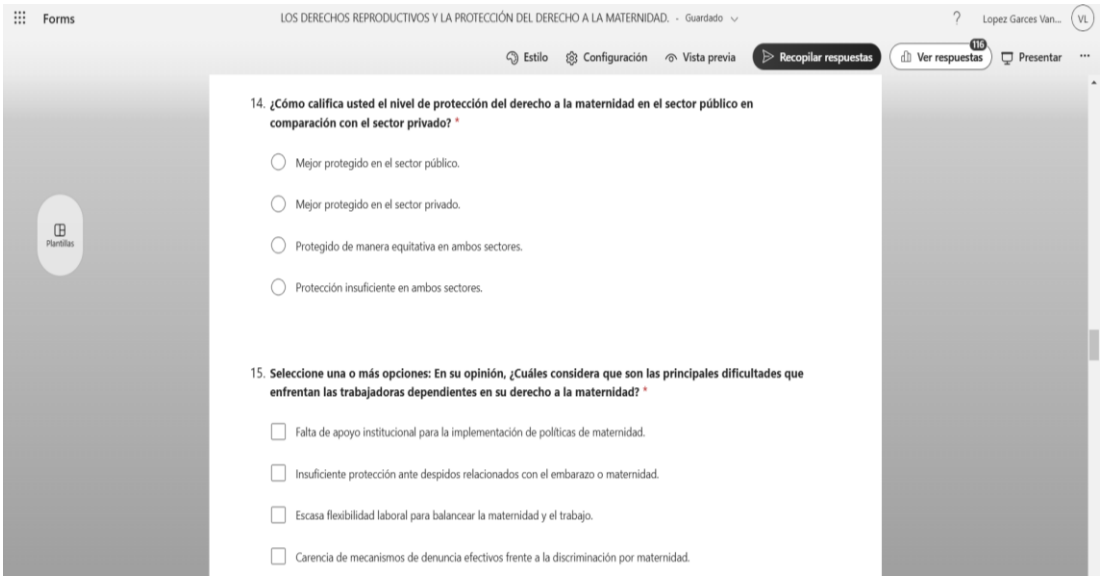

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
VL
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
6. Seleccione una o más opciones: Como trabajador/a dependiente, ¿Qué derechos tiene en la institución donde trabaja? *
Afiliación al Seguro Social.
Décimo tercero.
Décimo cuarto.
Vacaciones.
Ropa de Trabajo.
Comisiones y viáticos.
Herramientas de protección.
Derecho a maternidad.
Derecho a paternidad.
Derecho a atención medica.

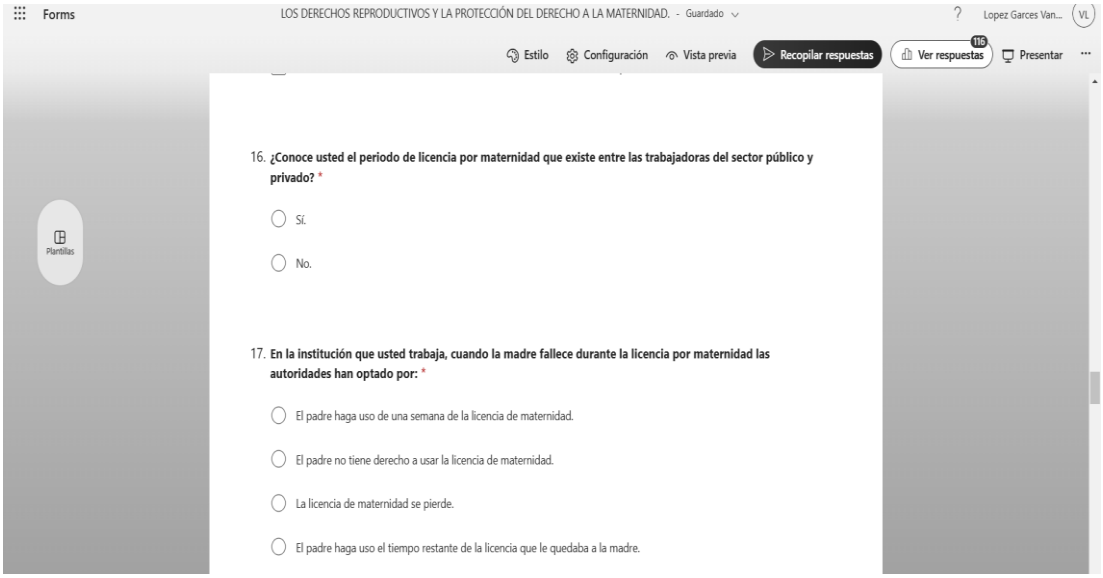

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
VL
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
7. ¿Qué es para usted la reproducción como un derecho? *
Acceso a servicios de salud para planificación familiar, embarazo, parto y cuidado postnatal.
Protección contra la discriminación laboral por embarazo o maternidad, garantizando empleo y estabilidad.
Libertad para decidir cuándo y cuántos hijos tener, con acceso a métodos anticonceptivos.
Protección legal para tomar un período de licencia remunerada antes y después del parto.
8. Considera usted que el derecho de reproducción es: *
Un derecho adquirido y reconocido por la ley.
Un derecho reconocido y entregado voluntariamente por el empleador.
Un derecho litigioso que la trabajadora debe probar y justificar.
Un derecho establecido entre el empleador y las trabajadoras mujeres.

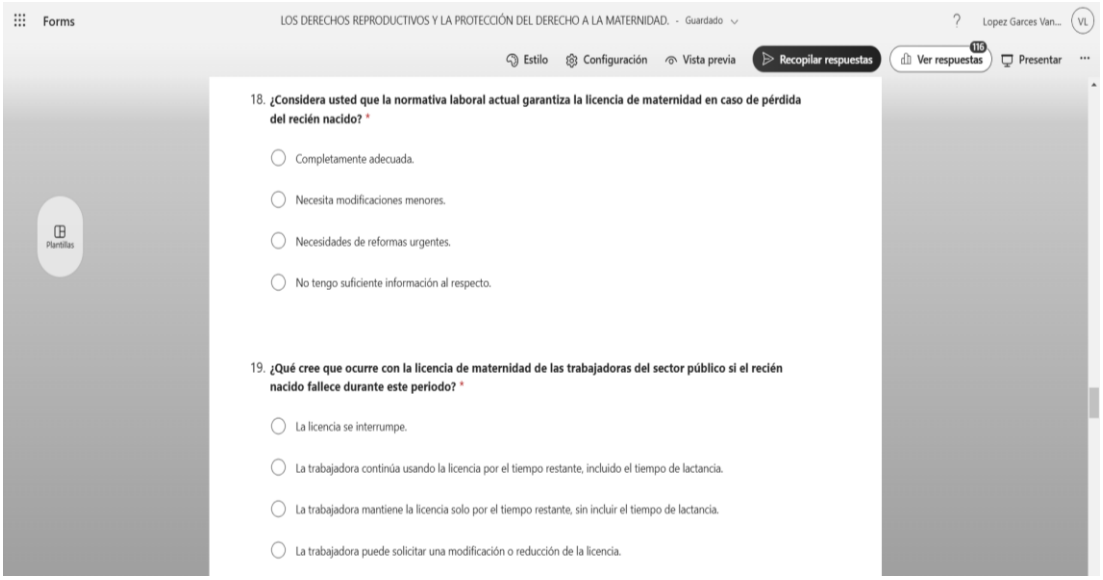

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
VL
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
9. Seleccione una o más opciones: ¿En cuál de los siguientes espacios considera que son respetados los derechos reproductivos? *
Sector público.
Sector privado.
Sector laboral dependiente.
Sector laboral autónomo.
Núcleo familiar.
Ninguna de las anteriores.

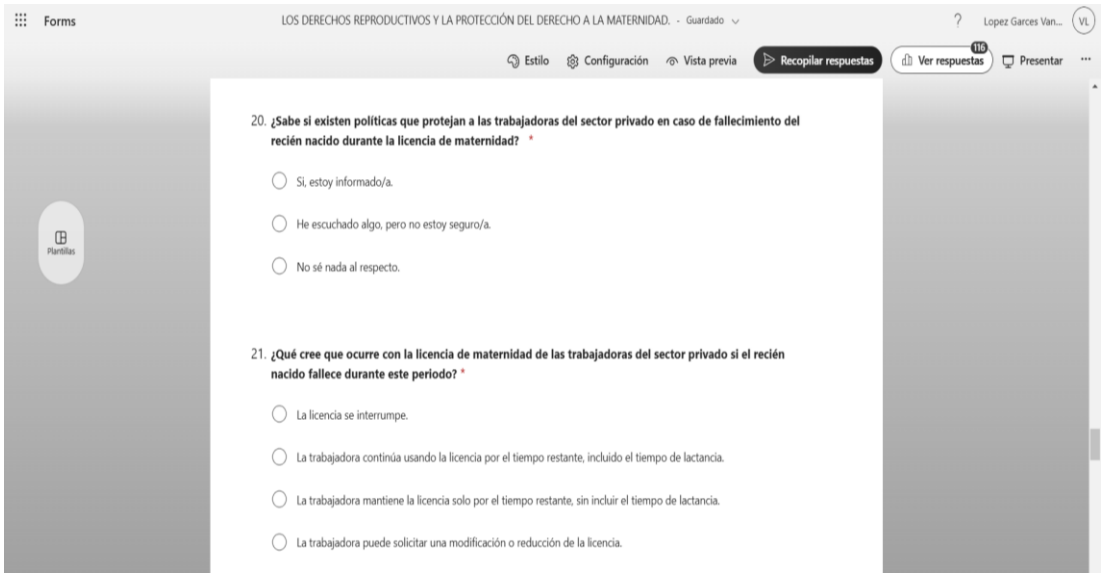

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
VL
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
10. ¿La institución en donde usted presta sus servicios otorga o concede el derecho de reproducción a las mujeres trabajadoras? *
Siempre.
Casi siempre.
A veces.
Nunca.
11. Seleccione una o más opciones: ¿Cuáles considera que son las principales dificultades que enfrentan las trabajadoras dependientes durante el ejercicio de sus derechos reproductivos? *
Discriminación laboral durante el embarazo.
Prohibición de conceder permisos de atención medica durante el embarazo.
Obstáculos en el acceso a la licencia por maternidad.
Cambio de puesto de trabajo y/o espacio físico en el que labora.

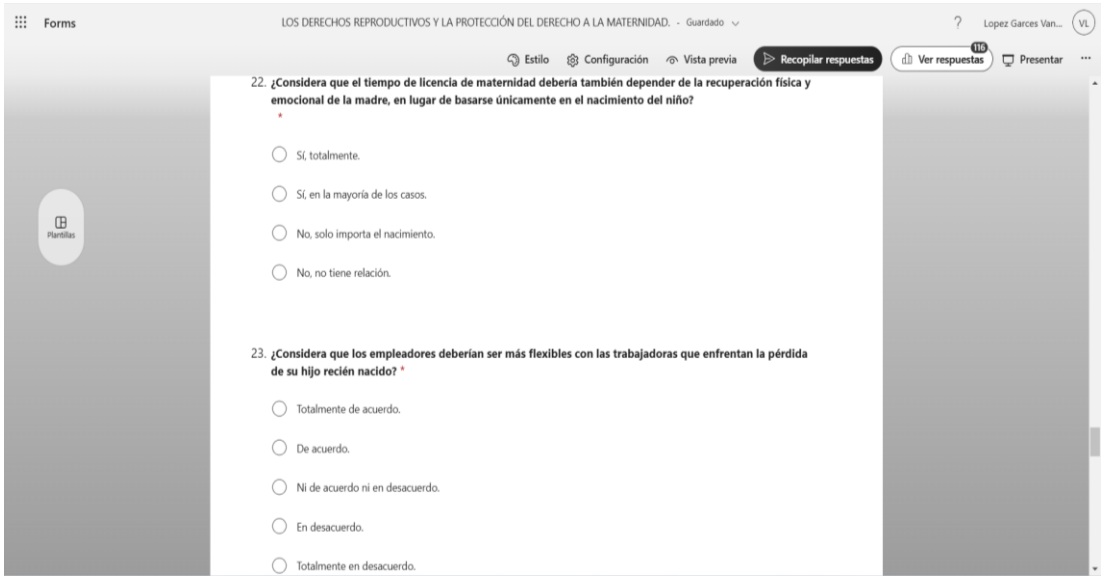

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
VL
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
12. ¿Conoce si se encuentra regulado y legislado la protección del derecho a la maternidad en la legislación laboral ecuatoriana? *
Si se encuentra regulado.
No se encuentra regulado.
Me han contado que se encuentra regulado.
Desconozco.
13. ¿Considera que las leyes laborales actuales responden adecuadamente a las necesidades de las madres trabajadoras? *
Totalmente de acuerdo.
De acuerdo.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
En desacuerdo.
Totalmente en desacuerdo.

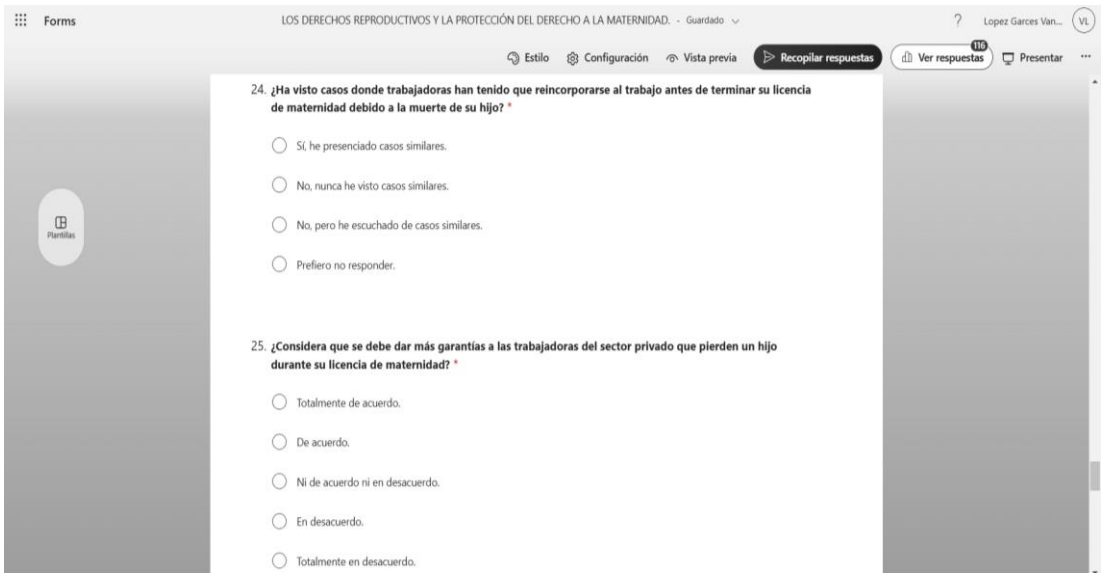

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
14. ¿Cómo califica usted el nivel de protección del derecho a la maternidad en el sector público en comparación con el sector privado? *
Mejor protegido en el sector público.
Mejor protegido en el sector privado.
Protegido de manera equitativa en ambos sectores.
Protección insuficiente en ambos sectores.
15. Seleccione una o más opciones: En su opinión, ¿Cuáles considera que son las principales dificultades que enfrentan las trabajadoras dependientes en su derecho a la maternidad? *
Falta de apoyo institucional para la implementación de políticas de maternidad.
Insuficiente protección ante despidos relacionados con el embarazo o maternidad.
Escasa flexibilidad laboral para balancear la maternidad y el trabajo.
Carencia de mecanismos de denuncia efectivos frente a la discriminación por maternidad.

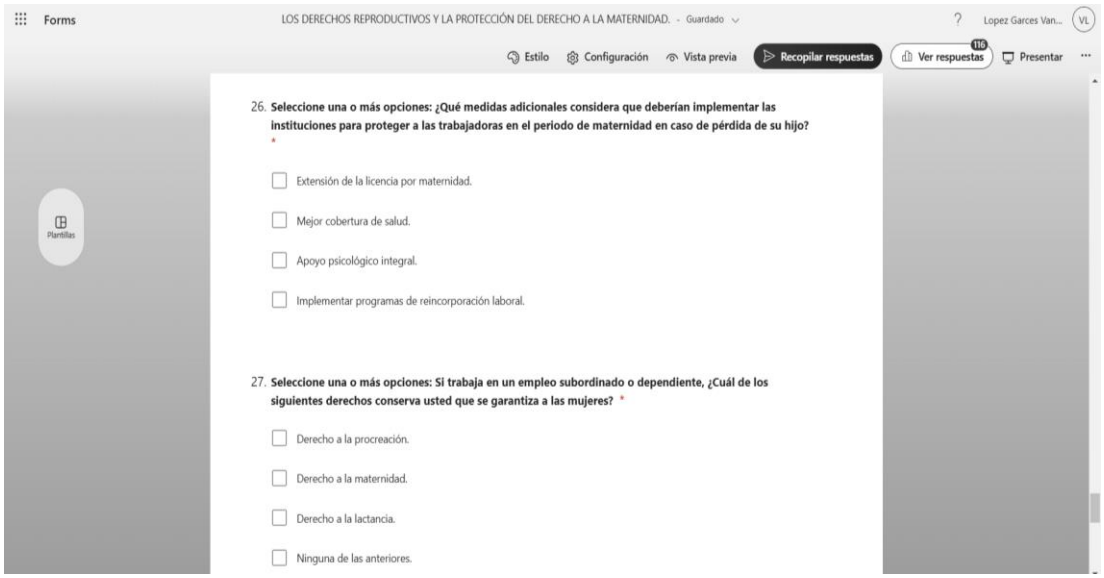

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
16. ¿Conoce usted el periodo de licencia por maternidad que existe entre las trabajadoras del sector público y privado? *
Sí.
No.
17. En la institución que usted trabaja, cuando la madre fallece durante la licencia por maternidad las autoridades han optado por: *
El padre haga uso de una semana de la licencia de maternidad.
El padre no tiene derecho a usar la licencia de maternidad.
La licencia de maternidad se pierde.
El padre haga uso el tiempo restante de la licencia que le quedaba a la madre.

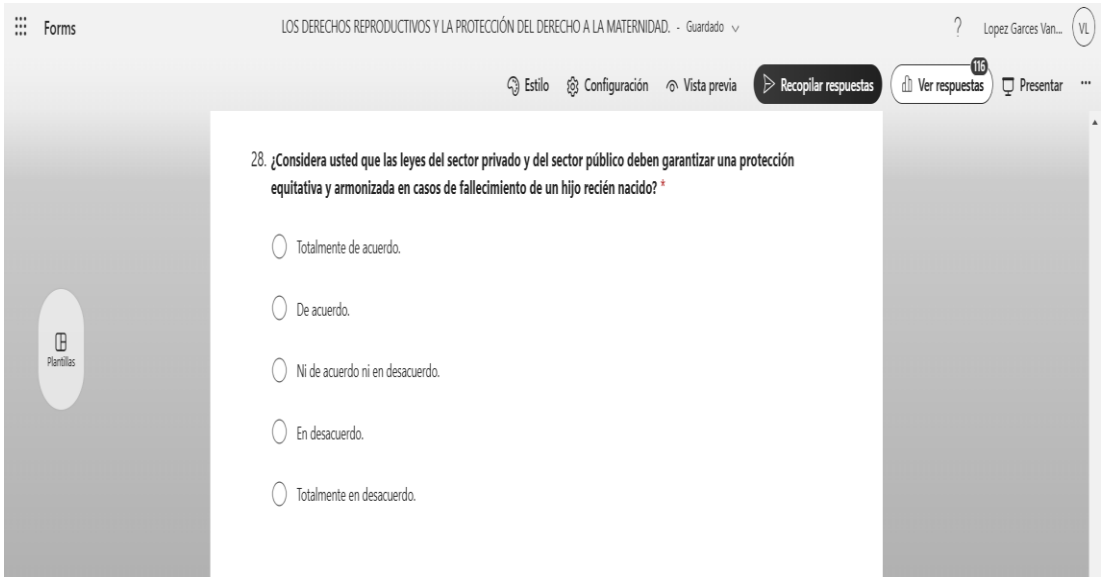

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
18. ¿Considera usted que la normativa laboral actual garantiza la licencia de maternidad en caso de pérdida del recién nacido? *
Completamente adecuada.
Necesita modificaciones menores.
Necesidades de reformas urgentes.
No tengo suficiente información al respecto.
19. ¿Qué cree que ocurre con la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector público si el recién nacido fallece durante este periodo? *
La licencia se interrumpe.
La trabajadora continúa usando la licencia por el tiempo restante, incluido el tiempo de lactancia.
La trabajadora mantiene la licencia solo por el tiempo restante, sin incluir el tiempo de lactancia.
La trabajadora puede solicitar una modificación o reducción de la licencia.

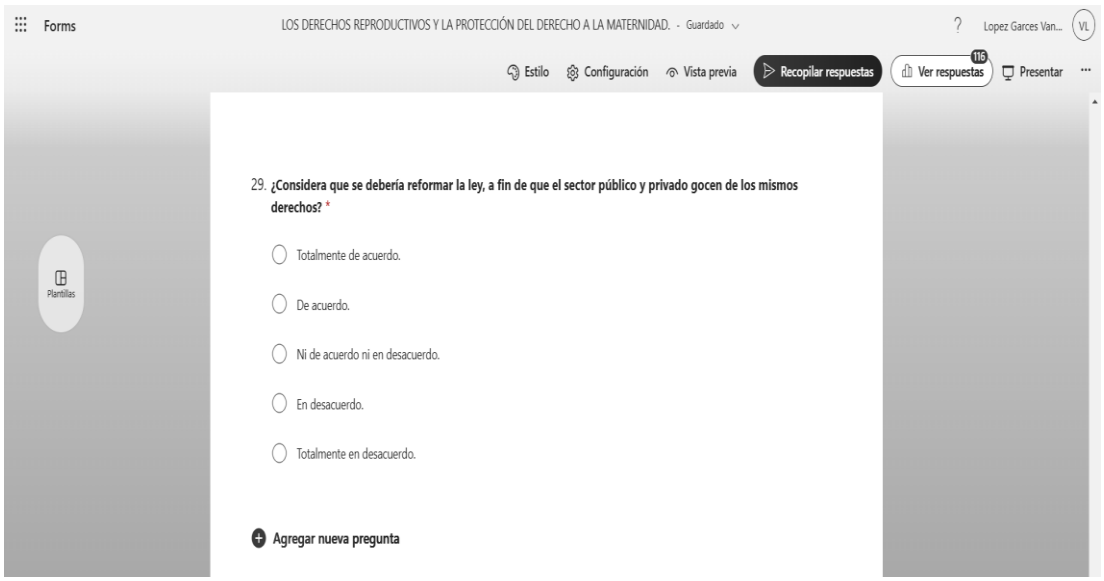

Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
20. ¿Sabe si existen políticas que protejan a las trabajadoras del sector privado en caso de fallecimiento del recién nacido durante la licencia de maternidad? *
Si, estoy informado/a.
He escuchado algo, pero no estoy seguro/a.
No sé nada al respecto.
21. ¿Qué cree que ocurre con la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector privado si el recién nacido fallece durante este periodo? *
La licencia se interrumpe.
La trabajadora continúa usando la licencia por el tiempo restante, incluido el tiempo de lactancia.
La trabajadora mantiene la licencia solo por el tiempo restante, sin incluir el tiempo de lactancia.
La trabajadora puede solicitar una modificación o reducción de la licencia.


Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
22. ¿Considera que el tiempo de licencia de maternidad debería también depender de la recuperación física y emocional de la madre, en lugar de basarse únicamente en el nacimiento del niño? *
Sí, totalmente.
Sí, en la mayoría de los casos.
No, solo importa el nacimiento.
No, no tiene relación.
23. ¿Considera que los empleadores deberían ser más flexibles con las trabajadoras que enfrentan la pérdida de su hijo recién nacido? *
Totalmente de acuerdo.
De acuerdo.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
En desacuerdo.
Totalmente en desacuerdo.


Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
24. ¿Ha visto casos donde trabajadoras han tenido que reincorporarse al trabajo antes de terminar su licencia de maternidad debido a la muerte de su hijo? *
Sí, he presenciado casos similares.
No, nunca he visto casos similares.
No, pero he escuchado de casos similares.
Prefiero no responder.
25. ¿Considera que se debe dar más garantías a las trabajadoras del sector privado que pierden un hijo durante su licencia de maternidad? *
Totalmente de acuerdo.
De acuerdo.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
En desacuerdo.
Totalmente en desacuerdo.


Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
26. Seleccione una o más opciones: ¿Qué medidas adicionales considera que deberían implementar las instituciones para proteger a las trabajadoras en el periodo de maternidad en caso de pérdida de su hijo? *
Extensión de la licencia por maternidad.
Mejor cobertura de salud.
Apoyo psicológico integral.
Implementar programas de reincorporación laboral.
27. Seleccione una o más opciones: Si trabaja en un empleo subordinado o dependiente, ¿Cuál de los siguientes derechos conserva usted que se garantiza a las mujeres? *
Derecho a la procreación.
Derecho a la maternidad.
Derecho a la lactancia.
Ninguna de las anteriores.


Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
28. ¿Considera usted que las leyes del sector privado y del sector público deben garantizar una protección equitativa y armonizada en casos de fallecimiento de un hijo recién nacido? *
Totalmente de acuerdo.
De acuerdo.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
En desacuerdo.
Totalmente en desacuerdo.


Forms
LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA MATERNIDAD. - Guardado
Lopez Garces Van...
Estilo
Configuración
Vista previa
Recopilar respuestas
Ver respuestas
116
Presentar
Plantillas
29. ¿Considera que se debería reformar la ley, a fin de que el sector público y privado gocen de los mismos derechos? *
Totalmente de acuerdo.
De acuerdo.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
En desacuerdo.
Totalmente en desacuerdo.
Agregar nueva pregunta

FORMULARIO DE ENTREVISTAS

Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Carrera de Derecho

ENTREVISTA APLICADA A EXPERTOS EN DERECHO

Objetivo: Determinar si se garantizan los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de la trabajadora dependiente del sector público y privado en la legislación laboral ecuatoriana.

Tema: Los derechos reproductivos y la protección del derecho a la maternidad de la trabajadora dependiente.

INSTRUCCIONES:

- Responda las preguntas conforme su conocimiento y criterio personal.
- El tiempo de duración es de 15 minutos aproximadamente.

Información del entrevistado:

Nombres y apellidos: .....

Edad: .....

Cargo: .....

Preguntas de la entrevista:

1. Desde su calidad de representante o defensor/a hacia trabajadoras dependientes, ¿Qué conocimiento tiene usted sobre los derechos reproductivos en el sistema jurídico ecuatoriano?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Cuáles son las principales brechas legales y normativas en la protección de los derechos reproductivos de las trabajadoras dependientes?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera usted que, los empleadores del sector público y privado garantizan el cumplimiento eficaz del derecho a la maternidad?

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Qué diferencias a palpado entre las trabajadoras dependientes del sector público y privado en términos de acceso a derechos de reproducción (embarazo, maternidad y lactancia)?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Qué sucede con las mujeres trabajadoras sujetas a una subordinación que al encontrarse haciendo uso de su derecho a la maternidad cuyo hijo fallece?

.....
.....

.....

.....

.....

6. ¿Existe afectación en la parte emocional, psicológica y física de las trabajadoras dependientes que han sido llamadas a continuar con su actividad laboral antes de que fenezca el plazo del derecho de maternidad, tras el fallecimiento de su hijo/a?

.....

.....

.....

.....

.....

7. ¿Qué reformas legales o políticas públicas serían prioritarias para garantizar un sistema más equitativo e inclusivo en los derechos reproductivos y de maternidad de las trabajadoras dependientes del sector público y privado, especialmente en situaciones de pérdida del recién nacido?

.....

.....

.....

.....

.....

CERTIFICACIÓN DE ENTREVISTADOS

CERTIFICADO DE ENTREVISTA

yo, Dr.(a) Carlos Wilfrido Carrasco Lalvo portador de la cédula/matrícula profesional número 1802185748....., en mi calidad de ...Juez....., certifico haber sido entrevistado por la estudiante **Vanessa Elizabeth López Garcés**, quien actualmente cursa el noveno semestre de la **Carrera de Derecho en la Universidad Técnica de Ambato,** con el objetivo de proporcionar información pertinente para la elaboración de su trabajo de investigación previo a la obtención de su título profesional, titulado: "Los Derechos Reproductivos y la Protección del Derecho a la Maternidad de la Trabajadora Dependiente".

Fecha de la entrevista .29.de.noviembre.de.2024..



FIRMA DEL ENTREVISTADO

CERTIFICADO DE ENTREVISTA

yo, Dr.(a) Ruth Amparo Llamuca Cuay portador de la cédula/matrícula profesional número 1803467511....., en mi calidad de Jueza....., certifico haber sido entrevistado por la estudiante **Vanessa Elizabeth López Garcés**, quien actualmente cursa el noveno semestre de la **Carrera de Derecho en la Universidad Técnica de Ambato,** con el objetivo de proporcionar información pertinente para la elaboración de su trabajo de investigación previo a la obtención de su título profesional, titulado: "Los Derechos Reproductivos y la Protección del Derecho a la Maternidad de la Trabajadora Dependiente".

Fecha de la entrevista 28 de noviembre de 2024.

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CERTIFICADO DE ENTREVISTA

yo, Dr.(a) Jobs Heriberto Franco Chiluiza portador de la cédula/matrícula profesional número 1802101020, en mi calidad de Secretario, certifico haber sido entrevistado por la estudiante **Vanessa Elizabeth López Garcés**, quien actualmente cursa el noveno semestre de la **Carrera de Derecho en la Universidad Técnica de Ambato,** con el objetivo de proporcionar información pertinente para la elaboración de su trabajo de investigación previo a la obtención de su título profesional, titulado: "Los Derechos Reproductivos y la Protección del Derecho a la Maternidad de la Trabajadora Dependiente".

Fecha de la entrevista 28 de noviembre de 2024

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CERTIFICADO DE ENTREVISTA

yo, Dr.(a) Nelson Amable Maldonado. portador de la cédula/matrícula profesional número 1803636945....., en mi calidad de Ayudante Judicial....., certifico haber sido entrevistado por la estudiante **Vanessa Elizabeth López Garcés**, quien actualmente cursa el noveno semestre de la **Carrera de Derecho en la Universidad Técnica de Ambato,** con el objetivo de proporcionar información pertinente para la elaboración de su trabajo de investigación previo a la obtención de su título profesional, titulado: "Los Derechos Reproductivos y la Protección del Derecho a la Maternidad de la Trabajadora Dependiente".

Fecha de la entrevista 29 de noviembre de 2024.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

CERTIFICADO DE ENTREVISTA

yo, Dr.(a) Jorge Giovanny Chiriboga portador de la cédula/matrícula profesional número 1804249386....., en mi calidad de Ayudante Judicial....., certifico haber sido entrevistado por la estudiante **Vanessa Elizabeth López Garcés**, quien actualmente cursa el noveno semestre de la **Carrera de Derecho en la Universidad Técnica de Ambato,** con el objetivo de proporcionar información pertinente para la elaboración de su trabajo de investigación previo a la obtención de su título profesional, titulado: "Los Derechos Reproductivos y la Protección del Derecho a la Maternidad de la Trabajadora Dependiente".

Fecha de la entrevista 29 de noviembre de 2024.

FIRMA DEL ENTREVISTADO

FOTOGRAFIAS DE ENTREVISTADOS





