



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL ANTE LA MUJER EN ESTADO DE
GRAVIDEZ EN RELACIÓN A LA VULNERABILIDAD DE SUS
DERECHOS LABORALES

AGUINDA CAJAPE ALISSON DAYANA
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL ANTE LA MUJER EN ESTADO
DE GRAVIDEZ EN RELACIÓN A LA VULNERABILIDAD DE SUS
DERECHOS LABORALES

AGUINDA CAJAPE ALISSON DAYANA
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

EXAMEN COMPLEXIVO

ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL ANTE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ EN
RELACIÓN A LA VULNERABILIDAD DE SUS DERECHOS LABORALES

AGUINDA CAJAPE ALISSON DAYANA
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL


GORDILLO QHIZHPE MARCO IVAN

MACHALA, 12 DE ENERO DE 2018

MACHALA
12 de enero de 2018

Nota de aceptación:

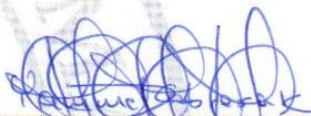
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL ANTE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ EN RELACIÓN A LA VULNERABILIDAD DE SUS DERECHOS LABORALES, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



GORDILLO QHIZHPE MARCO IVAN
1102316039
TUTOR - ESPECIALISTA 1



ZAMBRANO SINCHE KAREM PAOLA
0703390799
ESPECIALISTA 2



CABRERA RIVAS JOHANNA YAMMEL
0704125301
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: jueves 25 de enero de 2018 - 11:17

Urkund Analysis Result

Analysed Document: ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL ANTE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ EN RELACIÓN A LA VULNERABILIDAD DE SUS DERECHOS LABORALES - ALISSON AGUINDA.docx (D34188963)

Submitted: 12/23/2017 5:26:00 AM

Submitted By: adaguinda_est@utmachala.edu.ec

Significance: 1 %

Sources included in the report:

TESIS CONCLUIDA.docx (D30286718)
tesis final.docx (D29465819)

Instances where selected sources appear:

2

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, AGUINDA CAJAPE ALISSON DAYANA, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL ANTE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ EN RELACIÓN A LA VULNERABILIDAD DE SUS DERECHOS LABORALES, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.


La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 12 de enero de 2018



AGUINDA CAJAPE ALISSON DAYANA
0705865004

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios Padre por bendecirme y no permitir que me rinda ante las adversidades que nos pone la vida, y a mi amada madre que ha estado siempre conmigo brindándome su apoyo incondicional y gracias a su esfuerzo ha permitido seguir preparándome profesionalmente y como persona de bien, también a los docentes quienes compartieron sus conocimientos y experiencias aportando a nuestro conocimiento permitiendo crecer profesional y personalmente.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme terminar esta maravillosa carrera profesional, aunque a veces existieron momentos buenos y malos en los que prefería desistir pero que sirvieron para forjar mi carácter, permitiendo luchar por una meta. También agradezco a mi madre, sin ella todo lo que he logrado en mi vida no hubiera sido posible, por enseñarme que a pesar de los momentos difíciles no hay que detenerse nunca.

RESUMEN

El presente ensayo busca identificar la vulnerabilidad de los derechos laborales de la mujer en el Hotel Oro Verde de la Ciudad de Machala, para ello se considera dos variables que son motivo de investigación, como es amparo legal al derecho laboral de las mujeres en estado de gravidez, y el Trabajador Social frente a los conflictos laborales. Para lo cual, se ha optado por un análisis teórico, analítico y de confrontación con las propuestas que permitan plantear soluciones y alternativas a la problemática de la Sra. María Rodríguez que se encuentra en estado de gravidez y sujeta a un posible despido intempestivo o la modalidad que use su empleador.

La investigación es de carácter bibliográfico considerando lo cualitativo, direccionado al Trabajo Social, misma que recoge información de artículos científicos, textos, libros, Constitución Ecuatoriana, entre otros; es un caso específico que nos permite sacar conclusiones como la de promover mecanismos de mediación para los conflictos laborales; promoviendo los derechos laborales de la mujer en estado de gravidez y la mediación voluntaria como alternativa de solución orientada por el Trabajador Social.

El objetivo de la presente investigación quedará establecido de la siguiente manera: “Analizar los derechos vigentes de las mujeres en estado de gravidez mediante revisión bibliográfica de la normativa de Ley vigente, para la mediación de una solución que beneficie a las partes”.

Palabras clave: Trabajo Social, Derecho Laboral, Estado de Gravidez, Mediación, Despido Intempestivo.

ABSTRAC

This study aims to identify the vulnerability of women's labor rights in the Oro Verde Hotel in the City of Machala, for this it considers the variables that are the subject of investigation, such as the legal protection of women's labor law. gravidéz and social work in the face of labor conflicts.

For this purpose, we have opted for a theoretical, analytical and confrontational analysis with the proposals that allow us to propose solutions and alternatives to the problem of Mrs. María Rodríguez who is in a state of pregnancy and subject to possible untimely dismissal or dismissal. mode that your employer uses.

The research is of a bibliographic nature considering the qualitative, directed to the social work, in the same one it gathers information of scientific articles, texts and books. It is a specific case that allows us to draw conclusions, such as the promotion of mediation mechanisms for labor conflicts; promoting the labor rights of women in a state of pregnancy and voluntary mediation as an alternative solution oriented by the Social Worker.

The objective of the present investigation was established as follows: "Analyze the current rights of women in the pregnant state by reviewing the bibliography of current legislation, for the mediation of a possible voluntary solution."

Key words: Social Work, Labor Law, Gravidity Status, Mediation, Dismissed Dismissal.

INDICE

DEDICATORIA.. 2

AGRADECIMIENTO.. 3

RESUMEN.. 4

ABSTRACT.. 5

INDICE. 6

INTRODUCCIÓN.. 7

1. Amparo legal a la maternidad de las mujeres que laboran. 9

1.1. Constitución de la república del Ecuador 9

1.2. Plan Nacional del Buen Vivir 9

1.3. Código del Trabajo. 10

1.4. Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia. 10

1.5. Ley de Seguridad Social 11

1.6. Ley Orgánica de Salud. 11

2. Derechos de las personas. 12

2.1. Igualdad de género. 12

2.2. Equidad de género. 12

2.3. Maternidad laboral y acceso a oportunidades. 13

3. EL TRABAJO SOCIAL. 13

3.1. Trabajo social y las empresas. 14

3.2. Competencias del trabajador social en la protección de derechos. 16

3.3. Mediación en la solución de conflictos laborales. 16

INTRODUCCIÓN

En base al enfoque legal establecido en la Constitución vigente del Ecuador y los marcos normativos concordantes, la perspectiva de derechos, los planteamientos de igualdad de género y las competencias del Trabajo Social, concurren en el análisis, el debate, la confrontación teórica y la solución del caso de vulneración de derechos laborales a la señora María Rodríguez, frente a su empleador, Hotel Oro Verde quien está impidiendo su derecho al trabajo por su estado de gestación.

La maternidad es una de las etapas de manifestación de la fertilidad de la mujer, proceso que conlleva la integración de los ámbitos biopsicosocial. Pese a esto, la señora María Rodríguez al encontrarse en estado de gestación, entra en un lapso de problemas laborales con el empleador, Hotel Oro Verde de la ciudad de Machala. Puesto que la entidad en mención ha planteado un posible despido a la trabajadora y que podrían desencadenar un conflicto legal.

En este contexto, el Estado Ecuatoriano en su Constitución (2015) indica en su artículo 33 que el trabajo es un derecho y un deber social, los cuales también están contemplados en los derechos del Buen Vivir; además el Estado garantiza a las personas trabajadoras en todo ámbito el respeto a su dignidad; garantiza la no discriminación a mujeres embarazadas, en los diferentes ámbitos, entre ellos el laboral, planteando facilidades para realizar sus labores sin que éstas afecten a su periodo de gestación y salud en general como es el caso de la señora María Rodríguez

Abordar esta problemática de gran importancia por el hecho de ser mujer y estar embarazada no debe ser causa de discriminación por parte del empleador, en este sentido se plantea como objetivo del presente ensayo: “Analizar los derechos vigentes y su cumplimiento en las mujeres en estado de gravidez mediante revisión bibliográfica de

la normativa de Ley vigente, para la mediación de una solución que beneficie a las partes”.

En el abordaje de esta problemática, se realizó una investigación bibliográfica mediante la revisión de Leyes, libros, artículos científicos y con aportes del enfoque cualitativo que se encarga de la recolección y análisis de información del tema a investigar para llegar a una interpretación de la información, que hizo posible la confrontación teórica y la generación de conclusiones viables y aplicables en la descripción y comprensión del problema laboral. La investigación es de tipo exploratorio la cual permite obtener una visión general de la realidad.

Se tomó en cuenta las disposiciones y normativas del reglamento de titulación de la UTMACH que establece: que el trabajo de titulación es un requisito obligatorio para la obtención del título profesional de tercer nivel, para ello se ha considerado el análisis de un caso de vulneración de derechos laborales de una mujer que está en estado de gestación; fundamentado en los soportes del derecho constitucional, legal y enfoques de equidad de género y el planteamiento de mediación para la solución de conflictos laborales. Finalmente precisamos que el presente ensayo se alinea y articula al Plan Nacional del Buen Vivir y las líneas de investigación de la UTMACH.

1. Amparo legal a la mujer en estado de gravidez que labora.

1.1. Constitución de la república del Ecuador

En el régimen constitucional vigente del Ecuador, señala que las mujeres embarazadas constituyen un grupo de atención prioritaria, quienes recibirán atención primordial y especializada ya sea en el ámbito público o privado; (Constitución de la República del Ecuador, 2015) que el Estado garantizara la no discriminación por embarazo en los ámbitos educativos, sociales y laborales, la protección prioritaria integral y la disposición

de facilidades de recuperación de la embarazada y lactancia (Constitución del 2008, artículos, 35 y 43).

En este sentido, la Carta Magna establece los lineamientos para el bienestar de las personas, en especial de las embarazadas de forma holística evitando su discriminación y la vulneración de sus derechos, durante todo el proceso de gestación, postparto y lactancia, buscando evitar acciones contraproducentes que eran cometidas por falta de regulación siendo expuestas a discriminación y riesgos sociales, laborales y educativos.

Así mismo, la Constitución vigente en artículo 332, dictamina: el respeto por los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, la eliminación de riesgos laborales que causen efectos negativos a la salud reproductiva, promoviendo cambios temporales a otras tareas que le permita mantener su puesto de empleo, sin riesgo alguno. También se precisa en el artículo 363 la creación de políticas públicas y prácticas saludables en los diversos ámbitos entre ellos lo laboral garantizando una salud integral a las mujeres y más aún durante el proceso de embarazo, parto y postparto.

Está claro que, el Estado Ecuatoriano a través de leyes puntualizadas en la Constitución. se ha encargado de proteger a la mujer en estado de gestación para que sus derechos prevalezcan en todo ámbito y, no sea causa de vulneración de éstos como mujer y trabajadora.

1.2. Plan Nacional del Buen Vivir

La presente propuesta se encuentra articulada en su cumplimiento y se alinea al nuevo Plan Nacional del Buen Vivir con su lema: "Planificamos para toda una vida". Dentro de sus Objetivos Nacionales de Desarrollo ha planteado (Plan Nacional de Desarrollo, 2017) en su eje primero que, se encuentra con el enfoque, Derechos para Todos durante toda la Vida, objetivo 1, el cual se enfoca en garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.

El garantizar una vida digna engloba una visión integral para promover oportunidades de manera equitativa para todos y todas sin distinción alguna a lo largo de todo el ciclo de vida, en busca de la inclusión de las mujeres en estado de gestación, promoviendo una protección especial en los diferentes contextos de la sociedad.

1.3. Código del Trabajo

El código de trabajo encargado de establecer y dar cumplimiento a los deberes y obligaciones del trabajador y el empleador, permite la creación de un ambiente laboral equilibrado. En el caso de la señora María Rodríguez motivo del estudio, se expresa acerca de las mujeres embarazadas y hace referencia en su artículo 152, al señalar que toda mujer trabajadora tiene derecho a: chequeos médicos periódicos durante el embarazo, licencia por alumbramiento con remuneración por doce semanas.

Haciendo enfoque al caso a tratar, la empresa privada, Hotel Oro Verde, según lo que estipula este reglamento, no podrá dar por terminado el contrato de trabajo, ni la trabajadora puede ser reemplazada de manera definitiva mientras hace uso de las doce semanas por el nacimiento de su hijo (artículo 153). El cual se fortalece en su artículo 174 que manifiesta: el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso por motivo de parto.

1.4. Ley de Seguridad Social

La presente ley es aplicable para quienes están asegurados al IESS, el cual a través de un conjunto de medidas direccionadas a contrarrestar desequilibrios sociales y económicos, nombra en sus artículos 105 y 106, que las mujeres embarazadas y los derechos a los que pueden hacer uso como: la asistencia médica, durante todo el proceso de gestación, el acceso a un subsidio monetario durante el uso de la licencia por maternidad y la asistencia médica del hijo(a) hasta que cumpla la mayoría de edad.

También en la Constitución Ecuatoriana en el artículo 34 indica que la seguridad social es un derecho irrenunciable de las personas, la cual está regida por principios tales como la universalidad, suficiencia, obligatoriedad y otros que garantizan su cumplimiento haciendo efectivo su ejercicio.

1.5. Ley Orgánica de Salud

Esta ley, fue elaborada con el propósito de reconocer y garantizar la calidad de vida para todas las personas, asegurando el acceso a la salud, alimentación, nutrición, agua potable y más beneficios; centrándose en el artículo 120 que indica, se vigilará y controlará las condiciones de trabajo, las cuales no deben afectar la salud de la mujer que está en proceso de gestación y posteriormente lactancia, haciendo que el empleador cumpla con las normativas legales establecidas.

2. Derechos de las personas

Los derechos de las personas son el conjunto de leyes y normativas establecidas para respetar y hacer cumplir el derecho de las personas para que tengan una vida digna y no se cometan vulneraciones a su integridad, regido en una normativa legal que es la encargada de regular la conducta humana dentro de una sociedad determinada.

Según Torres y Massé (2014) afirman que los tribunales de derechos humanos de acuerdo a la evolución de la sociedad se ha visto en la obligación de readecuar el significado de los mismos ante el marco jurídico actual; concepto que indica la trascendencia de los derechos humanos que ha tenido a través del tiempo y que cada vez tienen un mayor respaldo legal fundamentado.

En este caso estamos enmarcados en el derecho civil, que corresponde al derecho de las personas. En la sociedad ecuatoriana éste está amparado en la Constitución del Estado, normando a través de leyes y reglamentos los derechos a los que las personas como tales tienen acceso obligatorio y no se les puede privar ni incumplirlos.

2.1. Igualdad de género

Es la oportunidad que tienen hombres y mujeres y los hace acreedores a los mismos derechos sin importar su sexo, raza o religión; tomando en cuenta los intereses y prioridades de todos y todas sin beneficiar a unos más que otros; como es en el caso en estudio quien pide que ser tratada con igualdad de oportunidades.

En este ámbito Ganga, Piñones, Pedraja y Valderrama (2014) menciona que la igualdad de género ha sido integrada a las normas constitucionales, para que sean tomadas en cuenta al momento de establecer decisiones en todos los sectores que posee el Estado.

2.2. Equidad de género

En este sentido, Winifield Reyes, Jiménez Galán, y Topete Barrera (2017) indican que la equidad de género enlaza la condición de todos los seres humanos y la igualdad de oportunidades para su desarrollo integral enfocado en la justicia como un derecho irrenunciable del ser humano.

La equidad de género está conexas a la justicia imparcial tanto de hombres como mujeres, sin preferencias ante la sociedad, permitiendo el acceso a una igualdad de oportunidades en exigencia y uso de los derechos humanos en los diferentes sectores de la sociedad actual.

3. EL TRABAJO SOCIAL

Trabajo social direcciona a las personas hacia el bienestar social, enfocado en comunidades, individuos, familias, grupos o empresas, las cuales se encaminan a incrementar su potencial, con la finalidad de promover el cambio y con mayor prioridad se enfoca a los grupos o personas vulnerables, como el caso de la señora María Rodríguez que labora en la empresa Hotel Oro Verde. En este sentido (Alayón, 2010)

manifiesta que a través del Trabajo Social como profesión se busca incrementar condiciones de vida saludable de nivel estándar para individuos, grupos y familias con la finalidad de lograr el desarrollo integral de los sujetos.

El rol del Trabajador social en el presente caso como es la vulneración de derechos laborales, el rol de mediador que debe responder a la atención y creación de medidas para proponer soluciones viables entre las partes orientándolos a un proceso de mediación exitoso..

En este ámbito (Quintero Velásquez, 2015) indica que el Trabajo Social, está comprometido con el cambio de las estructuras sociales, por lo tanto está predispuesto a atender la diversidad de pensamientos que surgen y que crecen a ritmo creciente, de acuerdo a la actualización de la sociedad.

La evolución y los cambios sociales ha generado nuevos fenómenos sociales y

La evolución social ha generado nuevos fenómenos sociales agravando las viejas problemáticas, las nuevas problemáticas da cabida a otros campos de intervención del Trabajador Social, en el caso del Estado Ecuatoriano con su agenda pública de gobierno y del sector privado, ha permitido nuevas oportunidades de funciones y labores del Trabajo Social así se han abierto diferentes áreas de desempeño, como son:

1. El área laboral.
2. El medio ambiente.
3. La gerontología.
4. La mediación en el área Jurídica.
5. Las personas con discapacidades.
6. Lo forense.
7. La comunidad.

3.1. Trabajo social y las empresas

El profesional de Trabajo Social integra el grupo interdisciplinario de la empresa para la que labora junto con el personal de talento humano, encargándose de la selección del personal que ingresa a laborar en la empresa. En el problema en estudio; el posible despido intempestivo de la señora María Rodríguez por parte de su empleador el Hotel Oro Verde; por su estado de gravidez, el Trabajador Social debe actuar como mediador, buscando un punto de solución que sea beneficioso para ambas partes y se fomente el bienestar social dentro del área de trabajo.

Según (Carreón Guillén, 2015) Indica que el Estado se ha planteado incentivar el desarrollo humano en diferentes esferas, entre ellas: el empleo al cual incide las estrategias que tiene cada institución y la creación de políticas que implementan buscar el bienestar de los servicios que entrega cada empresa pública y privada a través de la conformación de equipos interdisciplinarios de trabajo.

El Trabajo Social en la empresa se desempeña de manera personalizada y con grupos, orientándolos a desarrollar las potencialidades que posee y realizando la gestión necesaria de recursos para mejorar el ambiente de trabajo, previniendo problemas sociales y de carácter legal en la comunidad laboral que integra.

En este sentido Del Villar Cuerda y Tobías Olarte (2015) indican que el Trabajo Social en el área empresarial no está totalmente fortalecido y necesita de llamados elementos aceleradores, los cuales fomentarán mayor presencia de trabajadores sociales en el ámbito empresarial, haciendo referencia a que debe implementarse más estrategias de actuación para que fortalezcan su actuar.

Esto quiere decir que de acuerdo a la realidad de la problemática define el accionar del profesional quien está formado con conocimientos específicos argumentados que aplica en su intervención en la empresa al momento de existir un problema, ya sea en lo laboral o en lo personal del trabajador que pueda afectar en su rendimiento; buscando mejorar las condiciones del trabajador, llegando a una mediación, sin que estas perjudiquen a las partes.

Parte de la función del Trabajador Social, es saber cuál es el clima de trabajo en el que se desenvuelven quienes laboran en el Hotel Oro Verde, indagando las propiedades

positivas o negativas que son percibidas y experimentadas por quienes conforman este ambiente de trabajo

El actuar del Trabajador Social está caracterizado por sus principios morales, fundados en los valores tales como: integridad la cual permite que como profesional actúe direccionado a los principios morales y éticos en todo sentido; la confianza como un valor importante que permite que el usuario creer y confiar en el Trabajador social para confiarle los problemas que se suscitan a su alrededor.

La confidencialidad es fundamental, la información que brinda el usuario es totalmente privada y ha de ser guardada y controlada mientras se actúe para la solución del conflicto; el compromiso que va ligado con la responsabilidad que el profesional se debe proponer para alcanzar la solución deseada a la problemática que se da y la transparencia es lo legal que se muestra a los demás, es la esencia que permite creer y confiar.

El Trabajador Social cuenta con conocimientos metodológicos, políticos, de marco legal y de investigación, los cuales puede ejercer en la empresa sea en lo administrativo, asesoría, capacitación, salud ocupacional, orientación al bienestar laboral, entre otros; medios con los que cuenta la señora María Rodríguez para resolver el problema en mención.

3.2. Competencias del trabajador social en la protección de derechos

Las competencias del trabajador social son aquellas capacidades, valores, conocimientos y carácter que posee para el desenvolvimiento profesional y la protección de los derechos, los cuales no solo aportan en lo laboral, también lo hacen en todo aspecto de su vida personal y social.

En este contexto Farías Olvarría y Firinguetti Limone (2012) indican que las competencias específicas del trabajador social son: liderazgo, iniciativa, motivación por la calidad, capacidad para gestionar proyectos, espíritu emprendedor, habilidad en las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, automotivación.

Estas competencias son de gran importancia, mostrando su conocimiento en temas generales y temáticas propias de la profesión, demostrando de esta manera su responsabilidad dentro de su propia práctica en una empresa privada como el Hotel Oro Verde.

3.3. Despido intempestivo

Despido intempestivo, acción arbitraria cuando el empleador decide anula el contrato de trabajo de un empleado de manera unilateral, al finiquito del periodo de trabajo antes del tiempo estimado en el contrato de trabajo al cual debería regirse y respetar el patrono.

En este contexto (Calderón Zalazar & Velez Cedeño, 2016) indica que en relación al despido intempestivo ha permitido la creación de legislaciones que brindan protección al empleo. De acuerdo a esto en las normativas legales vigentes han realizado adecuaciones para que se proteja el derecho al trabajo y así salvaguardar la permanencia en el empleo sin que este se culmine sin razones de causa justificada.

3.4. Mediación en la solución de conflictos laborales

La mediación es un proceso en el cual intervienen las partes, en este caso la señora María Rodríguez, trabajadora y el Hotel Oro Verde, empleador para la solución de un conflicto que no posee agravantes judiciales y puede solucionarse mediante un proceso de mediación el que es llevado por un tercero, el trabajador social permitiendo llegar a un acuerdo de manera voluntaria por las partes afectadas.

En este contexto (Vanderlinder de Hernandez, 2015) indican que la mediación no debe reemplazar la autocomposición de los problemas en el ámbito laboral, siendo la mediación un instrumento que le permita a las partes llegar a una solución. Esto quiere decir que la mediación no es aplicable para todas las problemáticas que se presenten en el lugar de trabajo, sólo se la usará como estrategia en casos que no posean agravantes legales, como: demandas, juicios, entre otros.

3.5. Rol del trabajador social como mediador

El trabajador social en su rol de mediador está capacitado para direccionar a las partes de manera metodológica y sistemática hacia un acuerdo para solucionar sus diferencias, siendo la mediación un aporte importante para solucionar de forma pacífica ciertas diferencias que impiden el buen ambiente laboral, previniendo conflictos de mayor alcance.

En este sentido acerca de la mediación y el trabajo social (Mazo Álvarez, 2013) nos dice que las partes interesadas deben identificar los intereses que tienen en común, partiendo de los propios intereses, es complicado entender al otro, que también está velando por sus intereses propios.

Es en este dilema donde entra el trabajador social como mediador haciendo la función de tercero, teniendo como responsabilidad llevar de manera pacífica dicho proceso, hasta su culminación, permitiendo que los implicados acuerden una solución responsable y adecuada para ambos.

4. Aporte a la solución del problema

Desde el punto de vista del Trabajo Social el cual busca el bienestar de los trabajadores a través del mejoramiento de los aspectos biopsicosocial individual y grupal, mediante gestiones que permitan generar un ambiente laboral equilibrado, de esta manera como trabajador realizar una labor que beneficie a las partes interesadas y a la sociedad que hace uso de sus servicios.

Frente a esta problemática se plantea la siguiente solución, que las partes opten por un proceso de mediación de conflictos laborales; la cual es voluntaria llevada por parte del Hotel Oro Verde de la ciudad de Machala y la señora María Rodríguez, la mediación está amparada por el parte legal vigente y por su condición de mujer en estado de gestación, para que la empresa ceda en cuestiones de minimización del esfuerzo laboral durante su embarazo y proceso de recuperación pos parto.

4.1. Análisis situacional y propositiva

Problema	Factores casuísticos	Efectos	Soluciones
<p>Vulnerabilidad de los derechos laborales de la mujer en estado de gravidez</p>	<p>Escasos conocimientos de los derechos laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> · Desigualdad e inequidad de género · Abuso de poder por parte del empleador · Desconocimiento de los entes reguladores de los derechos laborales de las mujeres en estado de gravidez · Limitada formación académica del trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> · Bajos ingresos económicos · Pérdida del trabajo · Explotación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> · Promover los derechos laborales en las personas · Capacitar en sensibilidad de género y oportunidades laborales al empleador · Promover campañas de sensibilización · Involucrar a las entidades públicas y de control en la atención de los casos de vulneración de derechos de mujeres en estado de gravidez · Promover mecanismos de mediación alternativa de conflictos laborales

4.2. Propuesta de solución

En razón que la señora María Rodríguez por situación de vulnerabilidad al encontrarse en estado de gravidez y en respuesta del empleador de pretender despedirla de su puesto de trabajo, se plantea dos alternativas resolutivas:

- Promover mecanismos de mediación alternativa de conflictos laborales
- Promover los derechos laborales en las mujeres en estado de gravidez
- A través de la mediación llegar a un acuerdo entre las partes, consistente en que el empleador atendiendo a los derechos de la trabajadora y a su formación académica se compromete a ubicarla por el lapso del embarazo y recuperación de pos parto en un área que no exija esfuerzo físico que no ponga en riesgo la salud de la madre y no poner en riesgo al NN.

CONCLUSIÓN

- Existen derechos civiles amparados en la Constitución del Estado que protege a las mujeres embarazadas, los que se fortalecen con las políticas sociales implementadas para incrementar el bienestar en los diferentes ámbitos sociales, permitiendo llevar una mejor calidad de vida.
- El Código de trabajo da protección a la mujer como tal, ninguna empresa o empleador podrá violentar estos derechos, en caso contrario se someterá a procesos legales según el caso.
- El Trabajo social en el área empresarial como en este caso el Hotel Oro Verde cumple una función de mediador y concienciador que busca promover el bienestar laboral, exigiendo el respeto de los derechos y responsabilidades del Hotel Oro Verde y de la Sra. María Rodríguez respectivamente, direccionándoles hacia la solución del conflicto.
- Se considera la mediación como un proceso pasivo y eficaz para la solución del caso de la señora María Rodríguez, permitiendo llegar a un acuerdo saludable facilitando a la trabajadora cumplir con sus tareas laborales y a la vez acogerse a su derecho de maternidad

Bibliografía

- Alayón, N. (2010). Política Social y el Trabajo Social. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 9(2), 278.
- Aznar, J., & Tudela, J. (2015). ¿Es Ético Congelar Ovocitos para retrasar la Maternidad por Motivos Laborales? *Cuadernos de Biblioteca*, vol XXVI, NUM. 1, 141-145.
- Calderón Zalazar, J. E., & Velez Cedeño, L. M. (2016). Despido intempestivo en Ecuador ¿influye en la inversión extranjera? *Revista Compendium: Cuadernos de economía y administración*, volumen 3, n° 6, 20-34.
- Carreón Guillén, J. (2015). Compromiso laboral del trabajador social en el sector salud. *Contaduría y Administración*, vol. 60, num. 1, 31 - 51.
- Constitución de la República del Ecuador, C. (21 de Dic de 2015). *Ministerio de Turismo*. Obtenido de <http://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/02/CONSTITUCI%C3%93N-DE-LA-REP%C3%9ABLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Del Villar Cuerda, I., & Tobías Olarte, E. (2015). Presente y futuro del trabajo social en la empresa privada. *Revista de Trabajo y Acción Social*, 52-63.
- Farías Olvarría, F., & Firinguetti Limone, L. (2012). Valoración de las competencias genéricas de los Trabajadores Sociales en el Gran Concepción, Chile. *Revista Katálisis*, vol. 15, num. 2, 182-192.
- Gangas Contreras, F. A., Piñones Santana, M. A., Pedraja Rojas, L., & Vlderrama Hidalgo, C. (2014). Igualdad de Género: un gran desafío para la gerencia de Latinoamérica. *Prisma Social*, num. 13, 852-882.
- Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, L. (29 de Agosto de 2006). *Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de

<https://extranet.who.int/nutrition/gina/sites/default/files/ECU%202006%20-%20Ley%20de%20maternidad%20gratuita.pdf>

Plan Nacional de Desarrollo, P. (22 de Septiembre de 2017). *Secretaria Nacional de Planificacion y Deasarrollo*. Obtenido de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Torre Días, J., & Massé Garcia, M. (2014). Bioética y Derechos Humanos. *Revista Pistis & Praxis: Teologia E pastoral*, vol. 6, num.3 .

Vanderlinder de Hernandez, I. M. (2015). Análisis de la mediación en sede judicial laboral venezolana. *Telos*, vol. 17, num. 1, 75-95.

Winifield Reyes, A. M., Jiménez Galán, Y. I., & Topete Barrera, C. (2017). Representaciones mentales y sociales en la equidad de género. *Revista de estudios de género: La Ventana*, 186-210.