



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

EL TRABAJADOR SOCIAL Y SU ROL EN LA PROTECCIÓN DE LA  
MATERNIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS  
LABORALES

ESPINOZA CARPIO GINGER BETZABETH  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA  
2019



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

EL TRABAJADOR SOCIAL Y SU ROL EN LA PROTECCIÓN DE LA  
MATERNIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS  
LABORALES

ESPINOZA CARPIO GINGER BETZABETH  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA  
2019



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

EXAMEN COMPLEXIVO

EL TRABAJADOR SOCIAL Y SU ROL EN LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD  
EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

ESPINOZA CARPIO GINGER BETZABETH  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

GOMEZ CALERO ROSA ELENA

MACHALA, 28 DE AGOSTO DE 2019

MACHALA  
28 de agosto de 2019

**Nota de aceptación:**

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado EL TRABAJADOR SOCIAL Y SU ROL EN LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS 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.

---

GOMEZ CALERO ROSA ELENA  
0702946351  
TUTOR - ESPECIALISTA 1

---

VERA ARAGONES PEDRO WILFRIDO  
0701209652  
ESPECIALISTA 2

---

GORDILLO QHIZHPE MARCO IVAN  
1102316039  
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: lunes 02 de septiembre de 2019 - 15:54

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** ESPINOZA CARPIO GINGER BETZABETH\_PT-010419.pdf  
(D54901631)  
**Submitted:** 8/20/2019 1:21:00 AM  
**Submitted By:** titulacion\_sv1@utmachala.edu.ec  
**Significance:** 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

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

La que suscribe, ESPINOZA CARPIO GINGER BETZABETH, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado EL TRABAJADOR SOCIAL Y SU ROL EN LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS 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.

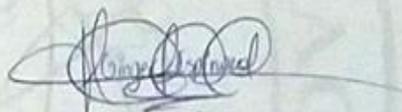
La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

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, 28 de agosto de 2019



ESPINOZA CÁRPIO GINGER BETZABETH  
0707060877

## RESUMEN

El presente trabajo investigativo, pretende dar a conocer la intervención profesional del Trabajo Social, que tiene dentro de sus principios contribuir hacer respetar los derechos de los empleados /as, con énfasis en garantizar un buen servicio y bienestar a los trabajadores/as. Las empresas consideran que las embarazadas por su situación, contribuyen menos a la producción y su rentabilidad, ocasionando un desequilibrio en el ámbito económico, así pues, optan por la decisión de despedirlas de su trabajo. Por otra parte, las mujeres embarazadas, tiene una utilidad de tener varias ventajas debido a su condición, las mismas que han sido establecidas para garantizar una confortable seguridad al hacer cumplir sus derechos como es la maternidad. Se recalca que el empleador da por terminado su contrato unilateralmente, en algunos casos que se ha violentado sus derechos, no suelen acudir a realizar la acción por el miedo a provocar un problema más serio por temor al despido, en realidad este derecho es muy manipulado y en muchas ocasiones no deciden hacer la denuncia, muchas de las veces por desconocimiento legal. Por ello la intervención de profesionales capacitados en el tema, son uno de los elementos necesarios para el planteamiento de soluciones en conjunto de forma que las mujeres sean las protagonistas en enfrentar sus realidades y hagan respetar sus derechos.

**Palabras Clave:** Trabajo Social, Mujeres Trabajadoras, Protección, Derechos Laborales, Maternidad.

## **ABSTRACT**

This research work aims to raise awareness of the professional intervention of Social Work, which has within its principles contribute to enforce the rights of employees, with emphasis on ensuring good service and welfare to workers. Companies consider that pregnant women because of their situation, contribute less to production and profitability, causing an imbalance in the economic field, so they opt for the decision to fire them from their work. On the other hand, pregnant women have a utility of having several advantages due to their condition, the same ones that have been established to guarantee a comfortable security when enforcing their rights such as maternity. The first advantage is that the employer can not terminate his contract unilaterally, in some cases that his rights have been violated, they do not usually go to take the action for fear of causing a more serious problem for fear of dismissal, in fact this Right is very manipulated and in many occasions they do not decide to make the complaint, often due to legal ignorance. Therefore, the interventions of professionals trained in the subject, are one of the necessary elements for the approach of solutions together so that women are the protagonists in facing their realities and enforce their rights.

**Keywords:** Social Work, Working Women, Protection, Labor Rights, Maternity.

## ÍNDICE

Nota de aceptación.....	III
Reporte de prevención de coincidencias .....	IV
Cesión de derechos de publicación.....	V
RESUMEN .....	VI
ABSTRACT .....	VII
INDICE.....	VIII
CAPITULO I.....	9
1. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO II.....	11
2. FUDAMENTACION TEORICA .....	11
2.1 El papel del profesional de trabajo social en el ámbito laboral para la protección de la maternidad: una mirada al profesionalismo. ....	11
2.2 Protecciones especiales para la maternidad .....	13
2.3 Normativa legal.....	14
2.3.1 Objetivo 1 Plan Nacional deDesarrollo.....	14
2.3.2 Código Orgánico de Trabajo .....	14
2.3.3 Constitución de la República del Ecuador. ....	15
2.4 Análisis de caso de estudio .....	15
2.4.1 Propuesta .....	17
2.4.2 Problematizacion.....	18
2.4.3 Estaregias de solucion.....	18
2.4.4 Cronograma de actividades.....	19
CAPITULO III .....	20
3. CONCLUSIONES.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	21

# CAPITULO I

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a pesar de las diferentes leyes establecidas para gozo de los derechos humanos de todo individuo existe incumplimiento. La última estadística de censo realizada en Ecuador expuso el número de mujeres embarazadas en 3.645.167, en la provincia El Oro 152.302 y que de estas el 60% desempeñan cargos laborales en empresas con gozo de ley. La vulnerabilidad que puede padecer la mujer, se fundamenta en los principios de protección de derechos de la mujer embarazada en el área laboral a través de la gestión e intervención oportuna del profesional.

El método que se utiliza es psicodinámico que mediante el razonamiento inteligente, trata de adaptarse al ambiente y se ajusta a las condiciones externas. Además la metodología que se utilizó en este trabajo práctico es documental y se tiene como tema: **EL TRABAJADOR SOCIAL Y SU ROL EN LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES**, como objetivo principal está: Detectar el papel del Trabajador Social ante la protección de la maternidad, mediante la aplicación de los reglamentos legales a la mujer trabajadora con la finalidad que conozcan los derechos laborales.

Por lo cual el papel del profesional tiene gran responsabilidad, mediante el cumplimiento de los derechos en goce de los beneficios de la maternidad en el ámbito laboral que le compete como mujer trabajadora bajo su condición de embarazo, esto adquiere al profesional a tener una intervención adecuada en este caso práctico.

Para poner énfasis la problemática del caso de la mujer en vulneración de sus derechos, se realizó un análisis que respaldan las normativas legales entre los cuales se encuentra: Plan Nacional Del Desarrollo Toda Una Vida, Constitución de la República del Ecuador

2008 y, El Código Orgánico de Trabajo, para que sean factibles las diversas formas y estrategias de intervención del Trabajador Social para la consolidación de los derechos.

El presente informe consta de 3 capítulos, empezando por el CAPÍTULO I: introducción, donde se asimila el margen investigativo en diferentes perspectivas, CAPÍTULO II: Fundamentación teórica, en la cual se expone toda la información bibliográfica recurrente a la problemática, CAPITULO III: Conclusiones del caso analizado y Bibliografía por parte de los autores citados.

## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

#### **2.1 El papel del profesional de trabajo social en el ámbito laboral para la protección de la maternidad: una mirada al profesionalismo.**

El Trabajador Social, como profesional multitarea ha logrado después de varios años históricos de lucha insertarse en todos los ámbitos laborales, ya que la persona como fuerza de trabajo muchas veces es desplazada para lograr únicamente fines económicos del empleador, desde la creación de un departamento de talento humano dentro del cual el trabajador social puede desempeñar cada una de sus funciones (Mesa, 2015). Para el profesional la acción es de gran relevancia, tomando en cuenta la ayuda psico-social al personal y a la colectividad, que merece de todo un apoyo general.

Hace énfasis el autor que “el análisis se ha centrado en el papel de la mujer dentro de las distintas ramas del sector industrial y de servicios” (López y Molina, 2018). En si la mujer juega un papel esencial y se ve la necesidad de velar por el bienestar de sus derechos en la empresa de servicios, en base del reconocimiento de sus derecho.

En el problema presentado para este caso práctico nos encontramos una casi típica situación laboral en otra palabra la dura realidad de la mujer ecuatoriana la cual presentó complicaciones al laborar con su embarazo lo que implica que su fuerza laboral se vea reducida ocasionando retazos dentro del proceso productivo de la empresa, algo que a ojos de muchos empleadores no resulta rentable a largo plazo, debido a que es visto como un activo reemplazable (Marín, 2016).

Al ser un miembro de personal técnico de recursos humanos tiene la facilidad de dialogar directamente con la alta gerencia, lo que le permitirá coordinar ideas con el

empleador y observando que estos no interfieran con las metas y objetivos trazados. La mujer al ser sujeto de protección legal durante su gestación debe tener todos sus derechos garantizados que por ley le corresponde (Rojas, 2014). Sin embargo la mujer embarazada indebido el despido intempestivo se eliminará el único instrumento que respalda a la mujer trabajadora, lo cual el profesional en Trabajo Social tiene la responsabilidad velar para que se cumplan sus derechos correspondientes.

Consecutivamente gestionado las acciones a tomar con la alta gerencia, se debe aplicar acciones preventivas con la mujer, el trabajador social deberá asignar el caso al médico ocupacional de la empresa el cual evaluará y determinará un diagnóstico exacto desde el punto de vista médico para emitir su juicio de valor y comprobar si puede realizar su trabajo con normalidad sin ningún riesgo de por medio (Flores, 2015). Es necesario que los beneficios sociales lleguen sin demora para los trabajadores y se genere de manera fortuita la justicia laboral.

Ahora en caso de la mujer trabajadora haya tenido percance en la salud durante la gestación, el profesional de trabajo social, deberá investigar tediosamente el caso y gestionar los permisos pertinentes para facilitar su recuperación. Por lo cual la construcción cultural de la maternidad es esencial para su desarrollo óptimo y como resultado se encuentra los llamados trabajos de crianza que desempeña la madre respecto al cuidado de su hijo o hija. (Agirre, 2016).

Ante la negativa del empleador ante el despido intempestivo. El profesional en Trabajo Social tiene la opción de brindar asesoría en el tema legal a la mujer afectada para que pueda beneficiarse de todos los beneficios sociales que le corresponden. Como fundamental tenemos la observación de la mujer embarazada necesita de un sustento

viable y un empleo estable para solventar su periodo de gestación y pueda tener un eficaz desarrollo del hijo (Lopera y Estrada, 2015).

Es esencial reconocer la relación entre el bienestar del trabajador y el rendimiento, como funciona a través del desarrollo de las normativas, son óptimos para el análisis del desenvolvimiento laboral tomando en cuenta que la mujer en estado de embarazo tiene la responsabilidad de la adquisición de sus derechos por maternidad (Mesa, 2015).

## **2.2 Protecciones especiales para la maternidad**

Dentro de la protección para la maternidad se encuentra la normativa legal ecuatoriana enfocada principalmente en la protección de derechos, en base de sus beneficios se han establecido horarios especiales de labor para la mujer para beneficiar el estado de salud de la madre y favorecer en cierta parte al empleador. Cabe mencionar que los beneficios son manejados por instituciones de forma activa por lo cual el empleador debe velar por el cumplimiento de los beneficios correspondientes en materia legal, mas no debe ver a la mujer como un activo disfuncional bajo su condición de embarazo. (Baeza, Henríquez y Prieto, 2016).

Tomando en cuenta a Boukaich (2015) indica que “los derechos humanos son un ejemplo para el cumplimiento de los derechos laborales, al cumplir las normas respectivas de normativas legales”. Este proceso de maternidad durante la gestación de parto y posparto, se beneficia la mujer, al igual al infante en su primer año de vida. En fin, todas las legislaciones han luchado por incluir el derecho laboral, como un método de lucha por el respeto a los derechos humanos (Guzmán, 2018).

## **2.3 Normativa legal**

### **2.3.1 Objetivo 1 del Plan Nacional Del Desarrollo Toda Una Vida.**

Garantizar el trabajo digno en todas sus formas, este objetivo del Plan Nacional del Desarrollo Toda Una Vida, permite a la mujer obtener un trabajo óptimo o digno, destacando y resaltando la relación entre empleador y empleado. Contribuyendo a la inserción laboral de las mujeres embarazadas: Mantener los programas direccionados en el aumento de mujeres y grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus trabajos o emprendimientos.

### **2.3.2 Código Orgánico de Trabajo**

Para el cuidado de la maternidad, se ha dispuesto el código antes mencionado. Según el artículo 152 dice: toda mujer trabajadora tiene derecho y la potestad de poseer a una licencia en especial con beneficios en remuneración de doce semanas, por el nacimiento de su hija o hija; en caso de nacimientos múltiples en el tiempo se alarga a diez días adicionales. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una institución encargada de dar certificados médicos a las personas aseguradas en este caso la mujer embarazada es la responsable de presentar dicho documento a la empresa que se encuentra trabajando para hacer uso de su licencia y tener días libres para compartir con su hijo recién nacido y su familia.

**Artículo 153.-** Si la mujer llega embarazarse, el lugar donde labora, el empleador no se podrá dar por terminado el contrato a la mujer no podrá ser despedida ni sustituirla dentro del período de doce semanas que le corresponde (Asamblea Nacional, 2012). En fin se recalca que la mujer tiene derechos, por lo tanto no puede ser despedida y menos en periodo de gestación, porque tiene que conservar el puesto de trabajo de la mujer embarazada como se tiene previsto en los reglamentos y normativas legales mencionadas.

### **2.3.3 Constitución de la República del Ecuador.**

**Art. 331.-** Se debe de garantizar la igualdad y el empleo sin discriminación alguna, dentro del área laboral no se permitirá cualquier acto de violencia y se permitirá un salario digno a cualquier actividad que desempeña (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

**Art 332.-** Se debe asegurar los derechos reproductivos de las personas que asegure su estabilidad laboral, por lo cual no podrá ser despedida por la razón que esté embarazada, se convierte aquello desvalorización de derechos a la protección materna (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). El estado velará por un empleo digno y sueldo estable para las mujeres, principalmente cuando se encuentran en estado de gestación.

**Art. 43.-** El Estado menciona los derechos de las mujeres embarazadas bajo el periodo de lactancia, también garantizara la gratuidad de los servicios de salud, cuidado en la protección de la vida de la mujer, parto y postparto durante el embarazo de la madre. La mujer no puede ser discriminada en los diferentes ámbitos sociales que se encuentre laborando, tiene sus derechos y la respaldan. La madre es privilegiada al gozar de sus derechos durante o después del embarazo conteniendo la lactancia materna para su máxima recuperación (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

### **2.4 Análisis de caso de estudio**

El presente desarrollo nace del caso de la Srta. María Rodríguez al trabajar como obrera en el Hotel Oro Verde realizando las funciones de cocinera. En dicho hotel, también se realizan otra serie de labores como almacenamiento, de víveres, limpieza etc. Cabe señalar, que dicha persona tiene 20 años de edad y no ha culminado sus estudios escolares, habiendo cursado tan sólo hasta el cuarto año de educación secundaria.

El día 15 de agosto del 2017 la Sra. Rodríguez, luego de haberse realizado los chequeos médicos correspondientes, ha tomado conocimiento que se encuentra embarazada, por lo que su médico le ha recomendado que deje de desarrollar las labores de limpieza y no realizar trabajos de que sean pesados, ya que las mismas importan la necesidad de cargar, en forma regular, víveres que son pesadas, lo que conjuntamente con el excesivo peso que realiza en la planta de la cocina pueden ocasionar algún tipo de lesión o aborto a ella y al concebido.

A través de una Carta del 20 de agosto del 2017 a la cual adjuntó los certificados médicos de embarazo y de constancia que las labores que viene realizando pueden poner en peligro su vida o la del concebido, ambos expedidos por su médico tratante, por lo que ha solicitado se le asignen otras labores que no importen el trabajo de trabajos de carga pesada.

Ante ello, el día 01 de septiembre su empleador le remitió una carta de respuesta, en la cual se le indicaba que la empresa, debido a la gran cantidad de pedidos que debía abastecer, necesitaba que siga prestando las labores de carga pesada y limpieza, ya que eran las funciones la cual se le había contratado y, además, el único puesto de trabajo vacante es el de secretaria de gerencia, por lo que, debido a su escasa formación profesional, no podría desempeñarse en el mismo. Se señalaba, además, que en caso no acatase las órdenes de la empresa, se determinaría un incumplimiento de obligaciones laborales, lo cual sería despedida.

En el caso mencionado, el papel del profesional abarca un rol importante para la gestión oportuna del Trabajador Social por ello debe acatarse la normativa legal vigente que respalda a la mujer embarazada, que son los siguientes: el Plan Nacional del Buen

Vivir, Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, son instrumentos esenciales, en defensa de los derechos laborales por maternidad.

#### **2.4.1 Propuesta**

La presente propuesta planteada nace de un problema utilizado como resultado de un análisis situacional, priorizando en la defensa y protección de la mujer embarazada; por ello se opta por la capacitación para el impulso del ejercicio de los derechos laborales para el beneficio de las mujeres embarazadas, “Con el Derecho activa tu mente” se realizará dentro del Hotel Oro Verde, estarán dirigidas especialmente a mujeres embarazadas y a todo trabajador de la empresa. Aquella propuesta tiene como finalidad dar alternativas de solución a la problemática de los derechos laborales en la mujer embarazada enfocada en el ámbito socio-laboral.

Obteniendo la problemática planteada es el entorno socio-laboral vinculado con la institución y sus trabajadores/as y los aportes teóricos de diferentes autores, mediante el análisis que se efectuó en el transcurso de elaboración de la investigación, la problemática está direccionada en analizar la incidencia de derechos laborales hacia la mujer embarazada al concientizar los derechos laborales fijado en la normativa legal y que son de absoluta necesidad para el ser humano.

El proceso de intervención permite dar solución a la problemática planteada, mediante el caso analizado se establece que dentro de 4 meses se proyectara las actividades, según su cronograma. Cabe recalcar que los puntos a seguir son necesarios para su fructífera realización y obtención de resultados factibles que favorezcan de manera fortuita a la mujer embarazada y a todo su entorno social laboral en el cual se encuentra.

## 2.4.2 Problematización

<b>Problema</b>	<b>Causas</b>	<b>Efectos</b>
Desconocimiento de los derechos laborales en mujeres embarazadas	Poca capacitación en mujeres embarazadas y empleados/as de empresa. Desinformación	Incumplimiento de responsabilidades laborales en mujeres embarazadas Bajo Rendimiento laboral

## 2.4.3 Estrategias de solución

<b>Objetivo</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Cooperantes</b>
Capacitar a las mujeres embarazadas en reconocimiento de sus derechos laborales	Casas Abiertas Charlas informativas Trabajo en equipo	Profesional en Trabajo Social de empresa Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Participación de empleados/as.

## 2.4.4 Cronograma de actividades

N	Procedimientos	actividades	responsables	recursos	4 meses			
					A	S	O	N
1	Elaboración de la propuesta	<p>Acercamiento al area de Talento Humano</p> <p>Reunión con el empleador de la empresa . Invitación a los empleados de la empresa. Planteamiento de las actividades a realizarse.</p> <p>Elaboración de material de apoyo.</p>	Trabajador Social	Recursos economicos para la realizacion del plan de accion . Recursos para refrigerio y folletos				
2	Motivar la promoción y difusión de la participación en la mujer embarazada y sus derechos.	<p>Casas abiertas</p> <p>Charlas</p> <p>Exposiciones</p> <p>Trabajos en equipo.</p> <p>Mátriz FODA para conocer la ausencia de la participación de la mujer embarazada</p>	Trabajador Social y empleados	<p>Recursos humanos ; profesionales en</p> <p>Trabajo social</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Hojas, marcadores, mesa s, sillas.</p> <p>Recursos tecnológicos: computadora, teléfono.</p> <p>Recursos económicos: refrigerios para los invitados.</p>				

## **CAPÍTULO III**

### **CONCLUSIONES**

La problemática de maternidad laboral y el incumplimiento de los derechos laborales, se da por las siguientes razones: desconocimiento o desinformación hacia las trabajadoras en la normativa legal que constituye la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y El Plan Nacional Del Desarrollo Toda Una Vida.

Los derechos laborales del caso de la Sra. María Rodríguez fueron vulnerados al darse el despido intempestivo, en base de la intervención del profesional en capacitación de sus derechos se reconocen los beneficios lo cual se fundamenta en normativas y reglamentos todo se consolida en base de las leyes que amparan a la mujer embarazada.

Se detecta el papel del Trabajador Social que es de gran necesidad e importancia según los autores mencionados en el desarrollo. Además que el profesional permite capacitar a la mujer y trabajadores, sobre sus derechos merecidos y pertinentes con la finalidad que no contengan futuros problemas laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agirre, A. (2016). Negociaciones de parejas Los trabajos Domésticos, la crianza y la construcción de la Maternidad y Paternidad. Papeles del CEIC, núm. 1, 1-27.  
Recuperado de:  
[http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76544802009&fbclid=IwAR0y5it2f9GfXalmJPLCb-QICnTNB-pOb-cADc6-DYYI1Nf7\\_JJ9ZkYNzoQ](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76544802009&fbclid=IwAR0y5it2f9GfXalmJPLCb-QICnTNB-pOb-cADc6-DYYI1Nf7_JJ9ZkYNzoQ)
- Asamblea Nacional. (2012). Código de Trabajo. Quito.
- Asamblea Nacional. (2016). Ley Orgánica Para La Justicia Laboral Y Reconocimiento Del. Quito.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Baeza, B., Henríquez, F., & Prieto, R. (2016). Descanso postnatal parental: experiencia en lactancia materna de madres trabajadoras usuarias del sistema público de salud en la Región de la Araucanía, de Chile. Revista Chilena de Nutrición, vol. 43, núm. 2, 131-137. Recuperado de:[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-75182016000200004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75182016000200004)
- Boukaich, K. (2015). Relaciones Laborales y Solución Extrajudicial de Controversias en el Derecho Marroquí. Revista de Estudios Fronterizos Del Estrecho De Gibraltar, 1-9. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5225863.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS DEL ECUADOR (INEC)

Recuperado de:

[https://especiales.elcomercio.com/2013/05/retrato\\_madre/pdf/estadisticas.pdf](https://especiales.elcomercio.com/2013/05/retrato_madre/pdf/estadisticas.pdf)

Flores, P. (2015). Reforma Laboral. El Cotidiano, núm. 190, 27-39. Recuperado de:

<http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/19003.pdf>

Guzmán, F. (2018). Madres negras tenían que ser! Maternidad, emancipación y trabajo

en tiempos de cambios y transformaciones (Buenos Aires, 1800-1830). Tempo, vol. 24, núm. 3, Septiembre-Diciembre, 450-473.

Lopera, M, y Estrada, L. (2015). Derechos Laborales y de la Seguridad Social para las

mujeres en Colombia en cumplimiento de la Ley 1257 de 2008. Revista de Derecho, núm. 44, julio-diciembre, 269-296. Recuperado de:  
[http://www.redalyc.org/pdf/851/Resumenes/Resumen\\_85141031012\\_1.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/851/Resumenes/Resumen_85141031012_1.pdf)

López, J, & Molina, A. (2018). La situación laboral de la mujer en el sector agropecuario

en México, 2008-2016. Sociológica (México), vol. XXXIII, 97- 123. Recuperado de:  
[www.analysiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/download/115/110](http://www.analysiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/download/115/110)

Marín, F. (2016). Reporte Laboral. Gaceta Laboral, vol. 22, núm. 2, 148-158. Recuperado

de: <https://www.redalyc.org/toc.oa?id=336&numero=51767>

Mesa, F. (2015). El trabajo social de empresa: otro ámbito de trabajo. Revista Búsqueda,

62-73. Recuperado de: [file:///D:/Mis%20Documentos/Downloads/59-Texto%20del%20art%C3%ADculo-111-2-10-20181004%20\(2\).pdf](file:///D:/Mis%20Documentos/Downloads/59-Texto%20del%20art%C3%ADculo-111-2-10-20181004%20(2).pdf)

Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de

protección ante el despido. *Ius et Praxis*, 20(1), 91-121. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/197/19731443005.pdf>