



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

Título de Trabajo:

EXISTE VULNERACIÓN AL DERECHO DE SEGURIDAD LABORAL DEL
CÓNYUGE DE LA MUJER EN PERÍODO DE EMBARAZO O LACTANCIA
DENTRO DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA DESDE EL 2017 HASTA LA
ACTUALIDAD

Líneas de Investigación:

Gestión de las relaciones jurídicas

Modalidad de Titulación:

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Autor:

LUIS FERNANDO RUEDA MENDOZA

Tutor:

MGS. FRANCISCO ANDRÉS CALVAS MARTILLO

Samborondón – Ecuador

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se dedica con profundo agradecimiento a todas las personas que fueron parte integral de mi inolvidable etapa universitaria. Este viaje, que abarcó un poco más de seis años y está a punto de culminar, fue un recorrido de aprendizaje, desafíos y crecimiento, y no habría sido posible sin el apoyo inquebrantable de diversos individuos a quienes deseo expresar mi más sincera gratitud.

En primer lugar, quiero dedicar este logro a mi familia, cuyo amor y respaldo constante fueron los cimientos sobre los cuales construí mi éxito. A mis queridos padres, Fernando Rueda y Natalia Mendoza, les debo un reconocimiento especial. Nunca abandonaron mi lado y su apoyo, tanto en lo económico como en lo moral, fue esencial para sobrellevar los retos académicos. A mi querido padrastro, quien ha sido un segundo padre para mí, le agradezco su constante aliento y guía a lo largo de este camino. Sin la presencia y el aliento de mi familia, no habría llegado a ser la persona que soy hoy ni estaría a punto de graduarme como abogado.

Mi hermana, Andrea Rueda, y mi cuñado, Xavier Delgado, merecen un lugar especial en esta dedicatoria. Siempre estuvieron a mi lado, brindándome apoyo incondicional y siendo testigos de mis esfuerzos diarios en busca de mis metas educativas. También quiero honrar la memoria de mis abuelos, bisabuelos y abuelitas: Nelson Avilés, Margarita Segovia, Lida Vélez, Aida Segovia, Héctor Rueda y, sobre todo, Walter Mendoza, quien partió en marzo de este año. Desde donde estén, sé que siguen guiando mis pasos y cuidando de mí.

Mis profesores también merecen un reconocimiento especial, en particular el abogado Carlos Alcívar, quien desde el inicio confió en mi potencial para convertirme en abogado. A mis compañeros de estudios, entre ellos Alberto Calle, Pamela Sarango, Melissa Gaibor, Ander Lalama y Sergio Castillo, les agradezco su apoyo inquebrantable y la camaradería compartida en este trayecto académico.

La Universidad Ecotec fue un entorno en el que me encontré con numerosas personas que desearía mencionar una a una, pero por distintas razones no es posible. A todos ustedes, que fueron parte fundamental de mi proceso, les dedico también este logro.

No puedo pasar por alto a mi fiel compañero, mi perro Thomas, quien estuvo a mi lado durante toda mi travesía universitaria. Su presencia y cariño constante me motivaron en los momentos más desafiantes y contribuyeron a mi éxito académico.

Por último, pero igualmente valioso, agradezco a mi equipo en Realty One Group Proptech. Ustedes se convirtieron en mi segunda familia y me brindaron un respaldo invaluable. En particular, agradezco a mi jefe, Milenko Surati, por su comprensión y apoyo siempre que lo necesité para equilibrar mis responsabilidades universitarias y laborales.

En definitiva, es gracias al amor, apoyo y confianza de todas estas personas que he logrado convertirme en un profesional del derecho. Cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en mi camino y les estoy eternamente agradecido.

Agradecimiento

Agradezco sinceramente a mi tutor, el Mgs. Francisco Calvas, por su dedicación, paciencia y compromiso, y valoro enormemente su influencia en el desarrollo de mi tesis.



ANEXO N° 16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 10 de Agosto De 2023

Magíster
Ab. Andrés Madero Poveda
Decano(a) de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **Existe vulneración al derecho de seguridad laboral del cónyuge de la mujer en período de embarazo o lactancia dentro de la legislación ecuatoriana desde el 2017 hasta la actualidad**, según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **Rueda Mendoza Luis Fernando**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Mgstr. Francisco Andrés Calvas Martillo

Tutor(a)

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado Ab. Francisco Andrés Calvas Martillo, tutor del trabajo de titulación **Existe vulneración al derecho de seguridad laboral del cónyuge de la mujer en período de embarazo o lactancia dentro de la legislación ecuatoriana desde el 2017 hasta la actualidad**, elaborado por **Luis Fernando Rueda Mendoza**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **Abogado**.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias (10%) mismo que se puede verificar en el siguiente link:
3a9a6bbea43be12aa2a19a5c4ed7b08676f0ad83

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado:



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Tesis Luis Rueda 2.0

10% Similitudes
7% Texto entre comillas
6% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Tesis Luis Rueda 2.0.docx ID del documento: 3a9a6bbea43be12aa2a19a5c4ed7b08676f0ad83 Tamaño del documento original: 159,69 kB	Depositante: Francisco Andres Calvas Martillo Fecha de depósito: 14/8/2023 Tipo de carga: Interface fecha de fin de análisis: 14/8/2023	Número de palabras: 24.674 Número de caracteres: 149.228
---	--	---



FIRMA DEL TUTOR
FRANCISCO ANDRÉS CALVAS MARTILLO

Resumen

El presente trabajo consiste en la existencia de vulneración a la seguridad laboral del cónyuge de la mujer en período de embarazo o lactancia desde el año 2017 hasta la actualidad. El hombre en el Ecuador que se encuentra casado y formando un hogar no cuenta con el debido respaldo para conservar su trabajo cuando se convierte en padre de familia, debido a que la ley solo otorga quince días de licencia para que el trabajador pueda estar con su esposa e hijo o hija recién nacido.

Se realizó un análisis la evolución de los derechos de la mujer por la igualdad y la equidad de género, todo lo que han luchado en el país desde las épocas coloniales para lograr ser vistas como iguales en la sociedad ecuatoriana. Sin embargo, a la hora de convertirse en madres siguen siendo vistas como las encargadas de hacerse cargo del hogar, prolongando una vez más una cultura machista en la que se resalta que el hombre debe trabajar para sustentar el hogar y la mujer debe dejar de hacerlo para hacerse cargo del cuidado de los hijos.

Como resultados de la investigación, se puede concluir que el Ecuador puede realizar modificaciones a las licencias de maternidad y paternidad, volverlas más equitativas y flexibles para que ambos cónyuges y padres de familia puedan pasar tiempo de calidad con sus hijos durante su primer año de vida, sin dejar de recibir sus remuneraciones para sustentar el hogar.

Abstract

The present work consists of the existence of labor security violations of the spouse of a woman who is pregnant or breastfeeding from 2017 to the present. The man in Ecuador who is married and forming a home does not have the proper support to keep his job when he becomes a father of a family, because the law only grants fifteen days of leave so that the worker can be with his wife and newborn son or daughter.

An analysis was made of the evolution of women's rights for equality and gender equity, everything they have fought for in the country since colonial times to be seen as equals in Ecuadorian society. However, when it comes to becoming mothers, they continue to be seen as the ones in charge of the household, prolonging once again a macho culture in which it is emphasized that men must work to support the household and women must stop working to take care of their children.

As a result of the research, it can be concluded that Ecuador can make changes to maternity and paternity leave, making them more equitable and flexible so that both spouses and parents can spend quality time with their children during their first year of life, while continuing to receive their remuneration to continue supporting the household.

Índice

<i>Introducción</i>	1
<i>Tema</i>	2
<i>Planteamiento del problema</i>	2
<i>Formulación del problema</i>	4
<i>Objetivos específicos</i>	5
<i>Justificación</i>	6
<i>Delimitación del problema</i>	7
<i>Hipótesis o idea a defender</i>	7
<i>Capítulo I</i>	8
1. Marco Teórico	9
1.1. Antecedentes	11
1.1.1. Contexto histórico y legal del trabajo de la mujer en Ecuador	11
1.1.2. Protección de la maternidad en el trabajo	15
1.1.3. Licencia de maternidad	18
1.1.4. Licencia de paternidad	18
1.1.5. La conciliación entre la vida familiar y laboral en Colombia	21

1.2. ¿Existe vulneración al derecho de seguridad laboral del cónyuge de la mujer en periodo de embarazo o de lactancia dentro de la legislación ecuatoriana desde el 2017 hasta la actualidad?	28
--	----

Capítulo II..... 34

2. Metodología del Proceso de Investigación 35

2.1. Concepto..... 35

2.2. Enfoque de la investigación..... 35

2.3. Tipo de investigación 36

2.4. Objetivo del proceso metodológico..... 37

Capítulo III..... 38

3. Análisis e Interpretación de Resultados de la Investigación 39

Capítulo IV 47

4. Propuesta..... 48

4.1. Implementación..... 48

4.2. Principios jurídicos que sustentan la propuesta..... 50

4.3. Beneficios de la propuesta..... 51

Conclusiones 53

Recomendaciones..... 55

Bibliografía 57

Anexos	59
---------------------	-----------

Introducción

La legislación ecuatoriana ha evolucionado a lo largo de los años, sin embargo, aún existe un gran vacío legal dentro de ciertas ramas del derecho. Principalmente, en el derecho laboral, el cual está en constante evolución. Si bien es cierto, existen ciertos vacíos legales, dentro de los cuales podemos hacer énfasis en el despido ineficaz de la mujer embarazada, con el cual la mujer tiene seguridad laboral. No obstante, ¿Existe vulneración al derecho de seguridad laboral del cónyuge de la mujer en periodo de embarazo o lactancia?

El cónyuge de la mujer embarazada no posee la misma seguridad laboral que ella en el Ecuador, lo cual se puede considerar como injusto, debido a que, el sustento del hogar y manutención de los hijos debe ser equitativo. Por lo tanto, si ambos progenitores no gozan de seguridad laboral, no podrán garantizar el derecho constitucional, que tiene el niño o niña, desde la concepción, a la salud integral y nutrición.

Actualmente, ya existe un precedente en Latinoamérica. En Colombia, ya se legalizó que el cónyuge de la mujer embarazada no puede ser despedido, claro está que, para poder ampararse a este derecho de seguridad laboral, los progenitores deben estar casados, ya que el matrimonio opera como garantía para asegurar que el feto que está formándose dentro de la mujer es de ambos. Ahora la pregunta es, ¿Por qué no aplicar esta ley dentro del Ecuador?, tanto en matrimonio como en uniones de hecho. Si bien es cierto, sabemos que Ecuador y Colombia tienen legislaciones similares. No obstante, existe incertidumbre sobre si esta ley puede ser aplicable dentro de Ecuador. Y, si es aplicable, ¿Por qué no se aplicó hasta ahora?

El 27 de abril del 2023 fue aprobada la Ley del Derecho al cuidado Humano, la misma fue publicada el 12 de mayo del presente año; y, dentro de sus reformas más importantes se encuentra que la licencia de paternidad ahora

tiene una duración de quince días a partir del nacimiento del hijo o hija. No obstante, durante el embarazo el hombre no puede acompañar a su pareja y ser parte de la etapa de gestación de su hijo o hija por nacer. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023)

Existen muchas interrogantes a la hora de preguntarnos si lo mismo que funciona en otros países funcionaría dentro de nuestro país. Sin embargo, cabe recalcar que no toda ley o proyecto de ley de un país extranjero puede aplicarse en el Ecuador. Tiene que pasar por muchas etapas, el filtro más importante, es la constitución, debido a que prohíbe ciertas leyes que en otros países sí son aplicables. Por ejemplo, la pena de muerte, en países como Estados Unidos es legal en algunos estados, esta ley vulnera el derecho a la vida y la Constitución del Ecuador se basa en los Derechos Humanos, es decir, que los ampara. Teniendo todo esto en cuenta, deberemos analizar si se podría aplicar en el territorio nacional alguna reforma que ampare al cien por ciento la seguridad laboral del cónyuge de la mujer embarazada, tanto en su etapa de gestación, como en el tiempo de lactancia.

Tema

Existe vulneración al derecho de seguridad laboral del cónyuge de la mujer en período de embarazo o lactancia dentro de la legislación ecuatoriana desde el 2017 hasta la actualidad.

Planteamiento del problema

El artículo 152 del Código del Trabajo menciona 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” (Código del Trabajo, 2022). Si bien es cierto, en esta sección del artículo no hay vulneración de ningún derecho, debido a que, la madre trabajadora del recién nacido cuenta con doce semanas del pago de su sueldo para poder cuidar a su hijo o hija después del parto.

Sin embargo, el mismo artículo indica que “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” (Código del Trabajo, 2022). En este punto podemos encontrar la desigualdad de la seguridad laboral para el padre del recién nacido, ya que su cónyuge sí cuenta con el pago de doce semanas a pesar de no laborar, en cambio, el padre solo tiene quince días para ayudar a su esposa en el cuidado del recién nacido. No sólo encontramos desigualdad en licencias laborales, sino también, en el cuidado que debe tener un hijo dentro del hogar. ¿Es justo que el hombre no pueda pasar el mismo tiempo de calidad del que goza la madre con su hijo o hija recién nacido?

Adicional, es importante que el último trimestre del embarazo, la mujer se encuentre en ambiente tranquilo y cómodo, tanto físico como mental. Psicólogos expertos recomiendan mantenerse en reposo en esta última etapa, sería de gran ayuda que el hombre pueda acompañar a la mujer para darle la tranquilidad y cuidados que requiere en los últimos días de su embarazo. Pero, a pesar de ello, el Código de Trabajo y la nueva ley orgánica del derecho al cuidado a humano no consideran este factor en sus normas.

Formulación del problema

Ambos padres deberían poder convivir por doce semanas con su hijo o hija recién nacido y contar con su remuneración, el cuidado de los hijos y del hogar es un derecho humano en el que no debería haber diferencias de género. El hogar tradicional se encuentra conformado por hombre y mujer, ambos con la intención de procrear, formar una familia y establecer una sociedad económica, por lo cual deben tener las mismas garantías y derechos en sus trabajos al momento de convertirse en padres para garantizar el sustento del hogar que se está formando. No obstante, la legislación ecuatoriana marca una gran diferencia en seguridad laboral entre los mencionados.

Si bien es cierto, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano otorga una licencia remunerada de lactancia de dos horas diarias durante quince meses, contados desde el regreso de la madre de su permiso o licencia remunerada de maternidad, para que pueda ejercer el derecho al cuidado de su recién nacido y garantice la lactancia materna. Sin embargo, esta licencia solo podrá ser solicitada por el padre si es que la madre se encontrara imposibilitada de ejercer la lactancia.

El artículo 152 del Código de Trabajo también hace referencia a que “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” (Código del Trabajo, 2022). Es totalmente desigualitario que el recién nacido tenga que padecer de dificultades

para vivir para que exclusivamente en estos casos el padre tenga derecho a pasar más tiempo con él sin la probabilidad de poner en juego su seguridad laboral. No obstante, es más injusto e inhumano que solo con la muerte de la madre del hijo o hija, el cónyuge puede tener la misma oportunidad de gozar de la misma licencia remunerativa que hubiera tenido la madre si estuviera con vida.

Objetivo General

Determinar si existe vulneración al derecho de seguridad laboral del cónyuge de la mujer en periodo de embarazo o de lactancia dentro de la legislación ecuatoriana desde el 2017 hasta la actualidad.

Objetivos específicos

- Realizar una revisión histórica a los derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia con respecto a seguridad laboral en relación de dependencia.
- Revisar el Código de Trabajo del Ecuador y encontrar las normas relacionadas al tema.
- Revisar la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano respecto a la problemática planteada.
- Realizar una comparación de derechos entre la mujer en periodo de embarazo o lactancia y su cónyuge dentro de la legislación ecuatoriana.
- Establecer argumentos acerca de si existe o no vulneración laboral del cónyuge de la mujer en periodo de embarazo o lactancia.

Justificación

El objetivo de esta tesis es proponer salvaguardar la seguridad laboral del cónyuge de la mujer embarazada, con el fin de que se pueda convertir en una ley aplicable a futuro, ya que no existe igualdad de derechos entre hombres y mujeres; y, que tanto el hombre como la mujer, son los encargados del cuidado y manutención del hijo que se está gestando, ambos son responsables económicamente, debido a que, durante el embarazo la mujer debe realizarse exámenes mensualmente, los cuales acarrearán gastos que no deben ser abordados por solo uno de los progenitores. Por lo tanto, es importante que ambos padres del menor no nacido tengan seguridad laboral si se encuentran laborando para un tercero.

Es pertinente abordar el tema debido a que esto permitiría que el menor que se forma en el vientre de la madre pueda tener una vida digna, haciendo énfasis al artículo 45 de la Constitución del Ecuador que nos menciona que: “Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción. Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar. El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas”. (Constitución del Ecuador, 2008)

Por lo tanto, existe una relación para que se pueda cumplir con los derechos del menor que se mencionan en el artículo 45 de la Constitución del

Ecuador, con respecto a que los padres tengan seguridad laboral y puedan conservar sus trabajos durante el embarazo y el período de lactancia. Asimismo, se podría decir que se puede igualar los derechos del hombre con los que tiene la mujer dentro de este ámbito.

Delimitación del problema

El problema está delimitado dentro del territorio ecuatoriano. Y, la propuesta del siguiente trabajo es considerada, analizada y fundamentada en base a derecho y análisis jurídico con respecto a la actual legislación ecuatoriana y su evolución.

Hipótesis o idea a defender

El fin de este trabajo es poder realizar una propuesta de seguridad laboral igualitaria para el cónyuge de la mujer en periodo de embarazo o lactancia que esté trabajando para un tercero. Ambos padres de familia son el pilar del hogar y deben poder brindar la misma calidad de tiempo para el cuidado y crianza de sus hijos, de igual manera las mismas posibilidades de poder seguir sustentando económicamente el hogar para el desarrollo de la familia que forma parte de la sociedad del país.

Asimismo, el lograr que ambos padres de familia tengan las mismas garantías beneficia de manera directa al hijo o hija que recibirá los cuidados pertinentes de sus progenitores y podrá gozar de los derechos que le fueron garantizados en la Constitución del Ecuador, permitiéndole tener una vida digna de la cual todos somos merecedores por derecho.

Capítulo I

1. Marco Teórico

El 12 de mayo del 2023 entró en vigencia la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, la cual tiene por objeto asegurar el derecho de las personas trabajadoras a brindar cuidado y protección a sus hijos e hijas, así como a otros miembros dependientes de su familia que requieran de su atención y cuidado. Por eso, esta ley contempla varios tipos de licencias para garantizar los derechos mencionados. Entre ellos, tenemos a la licencia de paternidad remunerada de quince días por nacimiento de un menor; y, una licencia de treinta días para ambos padres de treinta días a partir de la salida niño o adolescente salido de la institución de adopción.

El problema planteado se centra en la falta de equidad entre hombres y mujeres para tener una licencia por paternidad equitativa en el contexto laboral en Ecuador. A pesar de que el Código Civil en Ecuador establece que el matrimonio implica una unión legal entre un hombre y una mujer, con derechos y responsabilidades compartidas, existe una disparidad en cuanto al tiempo de licencia otorgado a las parejas al momento de tener hijos. Mientras que las mujeres suelen disfrutar de un período de licencia de maternidad para cuidar a sus hijos recién nacidos, los hombres reciben un tiempo de licencia de paternidad significativamente más corto o, en algunos casos, no se les otorga ninguna licencia. Esta situación genera desequilibrios en el ámbito laboral y no fomenta el apoyo mutuo entre ambos cónyuges durante la etapa crítica de cuidado y crianza de los hijos.

A pesar de la definición de matrimonio que promueve la colaboración y el apoyo mutuo entre hombres y mujeres en Ecuador, la realidad laboral muestra una vulneración del derecho de los hombres a tener una licencia por paternidad equitativa. Actualmente, el tiempo de licencia otorgado a los hombres al convertirse en padres es limitado y desproporcionado en comparación con el período de licencia de maternidad concedido a las mujeres.

Esta inequidad en la licencia por paternidad tiene consecuencias negativas tanto en el ámbito laboral como en el personal. Limitar la participación de los hombres en el cuidado y crianza de sus hijos puede afectar su capacidad para establecer vínculos emocionales sólidos y compartir las responsabilidades parentales de manera equitativa. Además, esta disparidad en la licencia por paternidad refuerza los roles de género tradicionales, perpetuando estereotipos y dificultando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico.

La Constitución del Ecuador menciona en su artículo 69, numeral 1, que "Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo". El mismo artículo en su numeral 5 establece que "El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos" (Constitución del Ecuador, 2008). Sin embargo, esa corresponsabilidad es vulnerada debido a la inequidad que existe en las licencias laborales para cumplir con los roles maternos y paternos.

El Código de Trabajo en su artículo 195.1 prohíbe el despido a personas trabajadoras en estado de embarazo o por su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Código del Trabajo, 2022). Sin embargo, no menciona ninguna prohibición en los casos de paternidad.

En muchos países de Europa se ha reducido la jornada laboral para que las personas tengan más tiempo para descansar y dedicarse a temas personales, entre estos la familia. Está comprobado científicamente que los colaboradores son mucho más productivos trabajando cuatro o seis horas al día, los vuelve más productivos, se encuentran menos estresados ya que tienen más tiempo para descansar y atender tareas del hogar. Si fomentáramos una

cultura como esta en Ecuador, tendríamos colaboradores más productivos, más felices y un cambio socioeconómico de forma positiva.

En conclusión, el problema radica en la vulneración del derecho de los hombres a tener una licencia por paternidad equitativa a la de la mujer en el ámbito laboral en Ecuador, a pesar de la definición de matrimonio que promueve la colaboración y el apoyo mutuo. Es fundamental abogar por un tiempo de licencia por paternidad igualitario y suficiente, que permita a los hombres involucrarse activamente en el cuidado y crianza de sus hijos desde el inicio. Esto contribuiría a promover la igualdad de género, fortalecer los vínculos familiares y construir una sociedad más equitativa en general.

1.1. Antecedentes

Los antecedentes de la investigación están comprendidos por investigaciones previas e información recopilada de otras tesis y la legislación ecuatoriana actual. A continuación, consideramos lo siguiente:

1.1.1. Contexto histórico y legal del trabajo de la mujer en Ecuador

La mujer ecuatoriana ha vivido por varios años en un sistema patriarcal, a pesar de que con el pasar del tiempo se han logrado avances en la sociedad ecuatoriana, el objetivo es poder lograr una equidad de género en todos los ámbitos.

Durante la época de la colonia se abolieron las costumbres de las culturas aborígenes, en la cual el papel de la mujer como reproductora era el generador de todo, por el contrario se lo minimizó al punto de implementar el concepto europeo de la virginidad como pilar fundamental del matrimonio, el cual

era totalmente diferente al de nuestro ancestros indígenas, ya que ellos manifestaban que la virginidad era una característica física, lo que era incorrecto era engañar respecto a la virginidad de la mujer, debido a que, si el esposo descubría que en verdad la mujer no era virgen, el podría dejarla. Sin embargo, si la mujer decía la verdad con respecto a no ser virgen, el esposo podría aceptarla de esa manera y eran felices sin ningún inconveniente. La igualdad social para la mujer aborígen y la libertad sobre su cuerpo causó sorpresa y espanto para los cronistas como Fernández de Oviedo, tanta libertad y des complicación los asustaba.

Incluso, el aborto era una decisión de la mujer antes de que llegaran los españoles a nuestras tierras, sin embargo, en la colonización muchas indígenas y negras abortaban como un modo de resistirse ya que eran obligadas a embarazarse para procrear mayor número de esclavos. Fue en esta época que se introdujo la figura del matrimonio y la relación monogámica con la finalidad de establecer lazos de parentesco.

Las actividades que realizaban las mujeres determinaban a qué clase de etnia pertenecían. Las mujeres blancas eran las encargadas de cuidar a los hijos y eran consideradas como sagradas y naturales, la señora de la casa debía ser sumisa y fiel a su esposo, pero sobre todo debía cuidar la honra de la familia. En consecuencia, este grupo tuvo un acceso limitado a la educación y estaban obligadas a comprometerse en sagrado matrimonio por arreglos familiares, no por amor.

Por otra parte, las mujeres indígenas fueron obligadas a realizar trabajos forzosos ya que debían pagar tributos y en su mayoría el asesinato de sus esposos las obligaba a hacerse cargo de sus hogares y sus gastos. Debían trabajar en las minas y haciendas, fueron violadas por muchos españoles, lo cual provocó el origen del mestizaje y causó la acentuación del régimen patriarcal, puesto que la madre y el hijo dependían económica y socialmente del padre.

El cristianismo también es uno de los principales causantes de que la mujer sea considerada propiedad privada del hombre y como un ser inferior a él, siempre destinada a realizar las tareas del hogar como la procreación y crianza de los hijos. San Pablo mencionaba que “no procede el varón de la mujer, sino la mujer del varón” (Corintios 1, 11-17), condenando “tu deseo será el de tu marido y el reinará sobre ti” (Génesis 3-16). Tertuliano declaraba “tú eres la puerta del inframundo, tú fuiste quien desató los sellos del árbol prohibido”, a su vez San Ambrosio le daba sentido al significado del patriarcado afirmando “Adán fue llevado al pecado por Eva y no Eva por Adán. Es apropiado que aquel a quien la mujer ha conducido al pecado sea recibido por ella como soberano”. (Estrada, 1980)

El 15 de noviembre del 1922 se realizó la primera huelga general en el país, en la ciudad de Guayaquil, las mujeres que participaron fueron trabajadoras agrícolas, obreras de café y de otros rubros, estas fueron denominadas el grupo “Rosa Luxemburgo” y “Aurora”; Tomasa Garcés y la “Negra” Julia fueron las encargadas de dirigir la protesta, Tomasa se tendió sobre las vías con sus tres hijos delante de la locomotora para incentivar a sus compañeras a hacer lo mismo; y, tal cual como lo cuenta la historia, el escenario se complicó y como resultado muchos hombres y mujeres perecieron en el terrible acontecimiento, así lo cuenta Alfredo Pareja Diezcanseco en su libro “Las cruces sobre el agua”. (Estrada, 1980)

El patriarcado se acentuó en el siglo XIX, las diferencias de roles y laborales de la mujer según su etnia provocó que las mujeres indígenas y negras sufran mayor discriminación y abuso en sus trabajos, los mismos que se daban en condiciones inhumanas. Por el contrario, las mujeres mestizas y blancas, a pesar de que su situación tampoco era fácil, eran un poco más privilegiadas por su situación social; si bien es cierto, su calidad como madres estaba magnificada, pero educativa, social y políticamente era marginada. Los hombres eran quienes tenían el poder en todos los ámbitos.

La principal ocupación de las mujeres hasta el siglo XIX y mediados del siglo XX fue como hilanderas, costureras, lavanderas, tejedoras, y planchadoras, las indígenas especialmente se dedicaban a tareas agrícolas y talleres artesanales. La mujer negra hasta después de la abolición de la esclavitud no mejoró su situación laboral, se terminaron dedicando a tareas domésticas en casas señoriales y haciendas. Actualmente, gracias a la evolución del mundo y la globalización, el mundo laboral para las mujeres de color ha mejorado y el color de piel no es un impedimento para que una mujer sea directora de una empresa.

En 1920 aparecieron los primeros núcleos feministas en Guayaquil y que participaron en la huelga de 1922, el Grupo Aurora dirigido por María de Allieri, agrupaba mujeres empleadas y artesanas que publicaban la revista mensual llamada "La mujer ecuatoriana", el grupo "Rosa Luxemburgo" concentraba a mujeres que recolectaban café y cacao, el cual era liderado por Rosa Uquillas de Heredia y Lidia Herrera.

La Revolución Liberal fue para Ecuador y para la mujer la ruptura del rol tradicional en la sociedad, ya que se aprobaron algunos decretos que favorecieron al grupo femenino y se realizaron bajo la siguiente premisa, con plena conciencia de la difícil situación que enfrenta la mujer de Ecuador, quien se encuentra marginada a labores hogareñas, restringida en su desarrollo intelectual y con pocas oportunidades para generar ingresos, y aún más limitado el ámbito en el que podría buscar su sustento. (Estrada, 1980)

Con el paso de los años diferentes mujeres fueron destacando y se fueron creando más organizaciones que promovían su participación y derechos. Poco a poco fuimos viendo la participación de las mujeres en diferentes áreas laborales y por supuesto empezaron a tener poder político también.

En 1995 se elaboró el plan de igualdad de oportunidades de 1996 al 2000 y luego el segundo de 2005 a 2009, en el cual la mayoría de las organizaciones de mujeres y mujeres líderes participaron a nivel nacional. Este

plan de igualdad de oportunidad del 2005 consiste en la adopción de políticas de Estado con el propósito de establecer la igualdad de género y reducir las disparidades que impactan la vida de todas las personas que forman parte del grupo de género femenino.

1.1.2. Protección de la maternidad en el trabajo

Como varios de los avances de la sociedad, la protección de la maternidad es un tema fundamental en materia de derechos humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 25 en el inciso dos menciona que “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948); el artículo 3 también expresa que: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948), el artículo 23 también señala en los numerales uno y dos lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.

En el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR) no sólo se reconocen los derechos de la mujer en el trabajo remunerado; en el apartado 1) del Artículo 10, se indica que: “Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más

amplia protección y asistencia posibles”. Este Pacto se llevó a cabo en el año de 1966, y entró en vigor diez años después en el año de 1976, en este Pacto precisamente en el apartado 2) del Artículo 10 se indica que: “Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”. En el Artículo 9 se reconoce “el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.

La protección de la mujer embarazada es algo que garantiza el cumplimiento de los derechos humanos, un aspecto importante de la relevancia de los derechos de la mujer radica en cómo su realización tiene un impacto en la garantía de los derechos humanos de otros individuos que también son vulnerables. Esto se debe a la significativa labor que las mujeres desempeñan en el ámbito familiar y social. Por ejemplo, una mujer bien nutrida influye en la salud y educación de sus hijos, así como en el espaciamiento de sus nacimientos, lo que favorece una mejor atención a sus necesidades. A medida que las mujeres logren integrarse en actividades sociales y políticas en igualdad de condiciones con los hombres, la mejora de su situación tendrá efectos positivos en toda la sociedad, ya que su papel en la comunidad va más allá de la maternidad. Esto ejemplifica la interconexión que debe existir entre diversos derechos humanos y entre diferentes individuos que gozan de esos derechos. En otras palabras, el mejoramiento de la efectividad de los derechos de unos, ya sean mujeres u hombres, facilita el ejercicio de esos derechos por parte de otros individuos. (Sánchez, 2005)

El resguardo de la maternidad encarna en sí mismo la salvaguardia de un derecho fundamental de la humanidad: el derecho a la vida. En el caso de la mujer embarazada, estamos hablando de proteger dos vidas. Algunos podrían cuestionar por qué se otorga tanta importancia y protección a las mujeres durante el embarazo, considerando que en términos laborales, esta etapa podría parecer improductiva según las circunstancias. Sin embargo, el asunto va más

allá de esto. Lo que se está cuidando es la salud de una mujer que contribuye a la sociedad, y su hijo también lo hará en el futuro. Tanto es así que en muchas naciones europeas y asiáticas, hay una necesidad de nuevas generaciones jóvenes para ocupar los puestos de trabajo disponibles y así impulsar el desarrollo del país. (Cabezas Ortega, 2017)

La protección de la mujer embarazada es un tema de gran complejidad, con múltiples facetas. Esto incluye la salvaguardia del interés supremo del niño y el derecho a la vida desde el momento en que comienza su existencia en el útero materno. La protección de las mujeres embarazadas también es un asunto de equidad de género, ya que al brindar protección durante el embarazo, se les ofrece igualdad de oportunidades en el ámbito laboral en comparación con los hombres, permitiéndoles mantener su empleo y seguir siendo productivas para la sociedad sin importar su estado de embarazo. (Cabezas Ortega, 2017)

De acuerdo con el artículo 153 del Código del Trabajo “No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia”. (Código del Trabajo, 2022)

El artículo 155 de la misma ley establece que “En las empresas permanentes de trabajo con una plantilla de cincuenta empleados o más, el empleador instaurará cerca de la empresa o lugar de trabajo un servicio de cuidado infantil destinado a los hijos de los trabajadores. Este servicio proveerá de forma gratuita cuidado, alimentación, instalaciones y equipamiento necesario para la atención de los niños”. (Código del Trabajo, 2022)

1.1.3. Licencia de maternidad

El objetivo de que la madre tenga una licencia por maternidad es proteger el período de embarazo con anterioridad a la fecha del parto y posterior a este para salvaguardar la vida de la madre; de su hijo; y, por consiguiente, que pueda realizar el cuidado del recién nacido en sus primeras semanas de vida ya que la protección de la madre es vital la supervivencia de la criatura.

El artículo 152 del Código del Trabajo menciona que “Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce 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 este, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.” (Código del Trabajo, 2022)

1.1.4. Licencia de paternidad

Según la Abg. Cabeza, definitivamente es uno de los más grandes avances del mundo en la legislación, ya que no solo beneficia a la mujer y al recién nacido, es también una forma de garantizar equidad de género en el cual se puede apreciar igualdad de responsabilidades familiares, debido a que permite al padre crear un vínculo más fuerte con su hijo, de igual manera, puede brindar protección a la madre que se encuentra en estado vulnerable por el post parto y es necesario que cuente con atención y cuidado. Por cuestiones naturales la mujer no puede realizar muchos esfuerzos después de haber dado a luz si lo hizo por medio de una cesárea, ya que podría ponerse en riesgo su vida. (Cabezas Ortega, 2017)

Cristina Cabezas también manifiesta que “las licencias concedidas por motivo de paternidad y maternidad representan un medio para alcanzar un

balance entre la vida laboral y familiar, además de contribuir a promover la equidad de género”. (Cabezas Ortega, 2017)

El mismo artículo 152, que menciona la licencia por maternidad, indica que el cónyuge de la mujer embarazada tiene derecho a una licencia con remuneración por quince días debido al nacimiento de su hija o hijo cuando el parto haya sido normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se extenderá por cinco días más. (Código del Trabajo, 2022)

También, hace referencia que en los casos de que el recién nacido haya sido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se extenderá la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando el bebé 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, el cual deberá ser justificado con un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, en caso de falta de este, por otro profesional. Si la madre fallece 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 del tiempo restante del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido. (Código del Trabajo, 2022)

El Código de Trabajo menciona una licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, la cual indica que los trabajadores o trabajadoras, una vez finalizada la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por quince meses adicionales después del goce de la licencia remunerada por maternidad, para poder cuidar de los hijos, también aplica para padres y madres adoptivos. (Código del Trabajo, 2022)

La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano en su artículo 22 inciso número 3 menciona “La licencia o permiso remunerado por paternidad será de quince días contados desde la fecha del parto en beneficio del padre trabajador

sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social, conforme las disposiciones legales vigentes”. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023) Y, en el artículo siguiente de la misma ley se menciona que el padre podrá acceder a una licencia de lactancia remunerada de dos horas diarias durante quince meses contados a partir de la finalización de la licencia de maternidad, solo en caso de que la madre no pueda ejercer la lactancia. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023)

Con respecto a padres adoptivos, la misma ley menciona en su artículo 24 que tienen treinta días después de que la institución encargada del cuidado institucional de la niña, niño o adolescente en proceso de adopción culmine su responsabilidad, los padres adoptivos tendrán el derecho a acceder a licencias o permisos remunerados y no remunerados, de acuerdo a las disposiciones temporales establecidas en esta Ley y en las normativas que rigen las relaciones laborales, según corresponda. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023)

Por último, también menciona en el artículo 25 que los padres y madres que hayan adoptado a sus hijos tendrán el derecho de utilizar la licencia de lactancia o cuidado en los mismos plazos que sean determinados para los padres biológicos, considerando la edad de los hijos recién adoptados. La licencia remunerada por lactancia o cuidado, en el caso de padres y madres adoptivos, se extenderá por quince meses, comenzando después de las doce semanas posteriores a la fecha estimada de nacimiento del menor. Esta licencia será válida hasta que el menor alcance los dieciocho meses de edad. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023). Esta predisposición es aceptable, debido a que aplican los mismo derechos y beneficios que tendrían los padres naturales.

1.1.5. La conciliación entre la vida familiar y laboral en Colombia

En Colombia bajo la Sentencia C005/17 se decretaron ciertos puntos sobre la estabilidad laboral reforzada a la pareja de la mujer embarazada o lactante no trabajadora y sobre la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o gestante.

El derecho al trabajo es un derecho universal y países vecinos como Colombia lo reconocen y ejecutan. Por eso, han adoptado medidas para promover la complementación y conciliación de la vida familiar con la vida laboral, ambas son igual de importantes y han buscado la forma expandir el principio de igualdad entre ambas en cuanto a trato y no discriminación con la finalidad de comprender que hombres y mujeres tienen derecho a las mismas oportunidades y aspiraciones familiares y profesionales sin limitaciones.

Se menciona incontables veces los derechos y avances de la mujer con respecto a su vida familiar y laboral, actualmente ya no es mal visto que una mujer sea madre de familia y trabaje. Precisamente, uno de los objetivos de la sentencia es conciliar y armonizar entre ámbitos familiares y laborales.

La Convención de las Naciones Unidas hace referencia a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su documento de 1979. En dicho documento, se establece que los Estados Miembros reconocen la importancia de modificar los roles tradicionales de género tanto en la sociedad como en la familia para alcanzar una igualdad completa entre hombres y mujeres.

También, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aborda la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. En su artículo 3, párrafo 1.1, se establece que con el objetivo de lograr una igualdad efectiva en las oportunidades y el trato entre ambos géneros, cada miembro de la OIT debe incorporar en su política nacional la meta de permitir a las personas con

responsabilidades familiares que deseen trabajar o ya lo estén haciendo, ejercer su derecho sin ser objeto de discriminación. Además, se busca evitar, en la medida de lo posible, conflictos entre las responsabilidades familiares y profesionales de dichas personas. (Corte Constitucional, 2017)

Adicional, mencionan que “Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.” (Corte Constitucional, 2017)

Con la intención de promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres trabajadores, el Convenio previamente mencionado establece la necesidad de implementar y ejecutar acciones destinadas a prevenir tanto la discriminación directa como indirecta basada en el estado matrimonial o en las responsabilidades familiares. Además, enfatiza que el estado civil, la situación familiar o las obligaciones relacionadas con la familia no deben ser motivos suficientes para rechazar la contratación de un empleado o para dar por finalizado su vínculo laboral. Por lo tanto, es imperativo adoptar medidas que garanticen que las condiciones de empleo sean diseñadas de manera tal que permitan a los trabajadores que tienen responsabilidades familiares armonizar sus compromisos tanto profesionales como familiares. (Corte Constitucional, 2017)

Actualmente, en el estado de Derecho del trabajo, las medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar están íntimamente relacionadas con la extensión del principio de igualdad de trato y no discriminación, así como con la igualdad efectiva de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral, siempre que el acceso y la igualdad de oportunidades para la mujer en el mercado laboral depende en gran medida de la aplicación de estas estrategias.

La estabilidad laboral de la mujer se ha desarrollado paulatina y equitativamente gracias a cuatro fases que ha identificado la doctrina:

Primero, se destaca la aceptación social del doble papel desempeñado por las mujeres como trabajadoras y madres, lo que lleva a la necesidad de implementar medidas que aseguren su seguridad en el ámbito laboral y protejan su posición en estas dos esferas, permitiéndoles equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. En esta perspectiva, la conciliación emerge como un asunto que afecta principalmente a las mujeres, dado que los hombres no enfrentan el mismo imperativo social de conciliar, y son las mujeres quienes enfrentan una dualidad en las áreas del hogar y el trabajo, en términos de reproducción y producción.

Segundo, para lograr una armonización efectiva entre el trabajo y el hogar, se plantea la necesidad de establecer legalmente el derecho de los padres trabajadores a hacer uso del permiso de maternidad. Un aspecto destacado en esta fase es la persistente representación de una posición subordinada o secundaria para el padre en lo que respecta al cuidado y atención de sus hijos, ya que sus derechos en este contexto en gran medida derivan de los derechos otorgados a las madres trabajadoras.

Analizando esta segunda fase, se expresa que el hombre sufre una discriminación en esta parte, ya que la doctrina y las leyes siguen priorizando a la madre como único miembro familiar con derecho a tener doble rol, es decir a trabajar y ser madre de familia. Mientras que el hombre sigue siendo ajeno o extraño a desempeñar estos roles con la misma igualdad en derechos.

Tercero, la evolución del Derecho del Trabajo se señala un cambio legal significativo que se caracteriza por la igualdad en la titularidad de los derechos de conciliación. En este contexto, la legislación laboral reconoce que los derechos relacionados con la conciliación de responsabilidades de cuidado hacia hijos y familiares son derechos individuales de los trabajadores, independientemente de si son hombres o mujeres. Este enfoque implica la

adopción de un modelo de familia en el que ambas partes, tanto el hombre como la mujer, contribuyen con ingresos provenientes de sus respectivos trabajos. En relación con la cuestión de la armonización entre el trabajo y la familia, se establece el derecho de ambos padres, sin importar su género, a suspender sus contratos laborales y acceder a las prestaciones de seguridad social en casos de maternidad y paternidad. (Corte Constitucional, 2017)

Recién en la tercera fase de análisis pueden deducir que ambos padres son igual de importante como pilares del hogar y miembros de la familia, obteniendo como resultado la conclusión de que deben tener los mismos derechos y garantías para poder mantener la casa.

Por último, la cuarta fase y más progresiva en la transformación de los roles de género en el ámbito familiar y laboral aspira a lograr un cambio cultural que conduzca a la implementación efectiva de medidas de conciliación y la superación de los tradicionales patrones de asignación de responsabilidades familiares que han tendido a excluir al hombre de la tarea de cuidar y atender a sus hijos. Después de un profundo análisis, el país colombiano concluye que el padre de familia tiene derecho a participar en la crianza de sus hijos al cien por ciento sin necesidad de poner en riesgo su empleo el cual le permite sustentar el hogar.

Una participación activa y fomentadora del padre en el cuidado de los hijos representa un elemento esencial del cambio social requerido en el proceso de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, con el objetivo de mejorar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Es fundamental destacar la importancia de lograr un mayor nivel de conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares de trabajadores y trabajadoras, para facilitar una verdadera colaboración de los padres en el cuidado de las personas bajo su responsabilidad, particularmente de sus hijos. (Corte Constitucional, 2017)

Nuevamente, citando la Convención sobre los Derechos del Niño en su preámbulo, se declara que la unidad básica de la sociedad es la familia, un entorno innato para el desarrollo y el bienestar de todos sus integrantes, en especial de los niños, quienes tienen el derecho de recibir de sus padres el resguardo y apoyo esenciales para alcanzar un desarrollo completo y equilibrado de su identidad. Esto implica que puedan crecer en un entorno caracterizado por la felicidad, el afecto y la comprensión. En esta perspectiva, un cambio en los roles tanto laborales como familiares de los trabajadores resulta absolutamente necesario. (Corte Constitucional, 2017)

La jurisprudencia de esta Corte en Colombia ha desempeñado un papel activo en avanzar de manera significativa en el proceso de conciliación y equilibrio entre los ámbitos laboral y familiar, así como en la consolidación de la igualdad en las relaciones familiares y de pareja.

Han establecido un cuerpo sólido de decisiones judiciales en relación con la protección laboral ampliada para las mujeres trabajadoras durante el embarazo y la etapa de lactancia. Esta protección se basa en cuatro fundamentos clave:

- En el mandato descrito en el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia referente a la “especial asistencia y protección del Estado” de la mujer durante el embarazo y después del parto;
- La salvaguardia contra la discriminación laboral dirigida a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, comúnmente conocida como fuero de maternidad. Este enfoque busca prevenir despidos o términos de contrato motivados por el embarazo o la lactancia;
- El reconocimiento de la importancia intrínseca de la vida en el marco constitucional y la primacía de los derechos de los niños y niñas, consagrada en el artículo 44 de la Constitución; y,
- La relevancia de la familia dentro del orden constitucional colombiano, considerada como una base fundamental de la sociedad, en este sentido

la familia recibe una protección integral de la sociedad y del Estado de acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 42 de la Constitución Política de Colombia.

De forma similar, a través de la sentencia SU- 389 de 2005, la Corte Constitucional amplió las medidas de seguridad laboral fortalecida, originalmente diseñadas para las madres cabeza de familia, a los padres cabeza de familia. Esta decisión se aplicaría en situaciones en las que los cargos de estas madres fueran suprimidos y sus contratos laborales concluidos debido a la ejecución del programa de renovación de la administración pública. Se argumentó que esta extensión tenía como finalidad proteger la unidad familiar y, en particular, el bienestar de los menores a cargo de sus padres. La base para esta medida se sustentó en el artículo 44 de la Constitución Política de Colombia y en el principio del interés superior del niño.

En la sentencia C-273 de 2003, al declarar como inconstitucional una parte del artículo 1° de la Ley 755 de 2002 que regula la licencia de paternidad, la Corte resaltó el interés superior del niño y la garantía de la plena satisfacción de sus derechos como base para esta prestación. En este contexto, se enfatizó que el interés superior del niño busca asegurar su pleno bienestar y, en particular, permitir que el recién nacido pueda ejercer todos sus derechos fundamentales desde el momento de su nacimiento, incluyendo el recibir atención y afecto en toda su medida. Además, se señaló que la licencia de paternidad permite al padre comprometerse de manera más sólida con su papel paterno en un entorno propicio para que la niña o el niño alcance un desarrollo físico y emocional completo. (Corte Constitucional, 2017)

En relación al significado y la importancia de la paternidad para el crecimiento de la hija o el hijo, en la mencionada decisión de la sentencia se expresó que, a pesar de que no existe un único modelo paternal al que todos los padres deban adherirse, dado que es necesario reconocer que la influencia paterna puede variar significativamente en función de los valores personales y culturales, es innegable que la presencia activa, comprometida y continua del

padre resulta crucial en el desarrollo del hijo. Esto es aún más significativo cuando el padre opta por desempeñar su función de manera consciente y responsable, asegurando que el hijo tenga la capacidad de ejercer plenamente sus derechos fundamentales. Esto incluye el derecho al cuidado y al afecto, que son especialmente importantes para asegurar un crecimiento integral y armonioso. (Corte Constitucional, 2017)

La noción de que el padre participe activamente en la crianza de sus hijos, ofreciéndoles apoyo, seguridad, atención y afecto desde los primeros momentos de su vida, resultó sumamente intrigante. Esto se debe a su importancia fundamental en el proceso de desarrollo de los hijos como individuos en la sociedad, una idea que se origina en el concepto de la familia como el elemento central de la sociedad, tal como está delineado en la Constitución de Colombia.

En relación a la misma prestación, la sentencia C-174 de 2009 presenció una ampliación de la cobertura de la licencia de paternidad a un período de ocho días. En esta resolución, la Sala Plena de esta institución subrayó la significativa relevancia de que el padre participe activamente en el cuidado y el afecto hacia sus hijos desde los primeros momentos de vida, proporcionándoles apoyo, protección y cariño. Esto es considerado como un factor esencial para un desarrollo armonioso y completo, dentro del contexto de la familia como pilar fundamental de la sociedad. (Corte Constitucional, 2017)

Al respecto indicó que la licencia de paternidad tuvo lugar en la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), con el propósito de fomentar una participación más activa del hombre en el cuidado de sus hijos desde los primeros días de su nacimiento. Este impulso llevó a la adopción por parte de la O.I.T de la Recomendación 165 en 1981, la cual se centró en los trabajadores con responsabilidades familiares. En el punto 22 de esta recomendación, se estableció de manera explícita que, en un periodo inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, el padre debería contar con la oportunidad de tomar una licencia sin que esto afecte su empleo y manteniendo intactos los derechos

asociados al mismo. Esta forma de licencia fue denominada como "licencia parental". Además, se dejó a la discreción de cada país la decisión de implementar esta medida de manera gradual.

De manera similar, la OIT promulgó el Convenio 156 referente a los trabajadores con responsabilidades familiares en 1981. Este convenio se aplica a aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen a su cargo la responsabilidad de cuidar a sus hijos, cuando esta responsabilidad limita su capacidad para prepararse para el ámbito laboral y para ingresar, participar y avanzar en él.

De este modo, la licencia de paternidad tiene como objetivo permitir a los hombres equilibrar sus obligaciones laborales y familiares, a través de la oportunidad de disfrutar de un breve periodo en torno a la fecha del nacimiento de su hijo. (Corte Constitucional, 2017)

Por lo tanto, volvemos al principio, a pesar de toda la maravilla de sentencia que decretó la Corte colombiana, terminaron fijando un plazo insuficiente para el padre de familia, incluso hasta menos días de lo que brinda el Ecuador.

1.2. ¿Existe vulneración al derecho de seguridad laboral del cónyuge de la mujer en periodo de embarazo o de lactancia dentro de la legislación ecuatoriana desde el 2017 hasta la actualidad?

Si bien es cierto, los derechos para la mujer en el ámbito laboral han avanzado muchísimo, y sobre todo contemplan el hecho de la maternidad como parte de ella y le garantizan seguridad laboral si trabajan para un tercero, protegiendo de esta manera su vida y la subsistencia del recién nacido. Sin embargo, a pesar de que el padre de familia también juega un papel importante y cuenta con licencia de paternidad de acuerdo con la ley, este permiso no es del todo equitativo con el hombre de la casa. Incluso, varios abogados hacen acotación a que las licencias son de gran importancia pero que en su aplicación

en la vida diaria es complicada de cumplir por circunstancias económicas, debido a que obligan al padre a volver a su trabajo lo más pronto posible.

¿Por qué no es equitativo? De acuerdo con la legislación, el padre posee el derecho a un permiso remunerado de quince días en el caso de un nacimiento por parto natural de su hijo o hija, con la posibilidad de extenderse por cinco días adicionales en situaciones de nacimientos múltiples o por cesárea. En contraste, la madre dispone de una licencia remunerada de doce semanas tras el nacimiento de su hijo o hija, y en el caso de partos múltiples, este período se amplía en diez días suplementarios.

Si bien es cierto, la licencia de maternidad para la mujer dura más tiempo debido a la recuperación que necesita su cuerpo para volver a sus actividades cotidianas, pero incluso podemos decir que hay una vulneración en la recuperación de la mujer ya que solo cuenta con ayuda de su cónyuge por quince días, terminado este tiempo, es la madre que acaba de dar a luz la que debe quedarse a cargo del cuidado del recién nacido cuando aún está en proceso de recuperación del parto. El padre de familia podría permanecer las doce semanas junto a la madre de su hijo con derecho a remuneración si sus funciones laborales le permiten realizar teletrabajo. Incluso, podría aplicarse para ellos las facilidades que otorga la licencia de lactancia remunerada a las mujeres, en la cual podrían disponer de dos horas diarias hasta culminar las doce semanas para ayudar a su cónyuge con el cuidado de su hijo o hija.

Es cierto que la madre tiene un vínculo natural con el hijo o hija recién nacido ya que lo gestó durante nueve meses, pero se debe mencionar que esto se desarrolla de esta manera porque al padre no se le permite estar la misma cantidad de tiempo con el recién nacido para que pueda crear un vínculo más fuerte con este, no puede estar el tiempo suficiente en la última etapa de gestación y posterior a eso, solo tienen quince días para ayudar en los cuidados del recién nacido, esta cantidad de tiempo no es suficiente para crear una conexión con su hijo o hija. En cambio, la madre si goza del derecho de poder

disfrutar más tiempo de calidad y crear un vínculo más fuerte y especial de lo que se le permite al padre de familia.

Debería ser indispensable que el padre del recién nacido esté con la madre antes del parto, por lo menos un mes antes de lo pronosticado por el médico, debido a que es la última etapa de gestación de la mujer y se encuentra limitada de actividad física para poder ejercer y cumplir ciertas tareas en el hogar por su condición. No obstante, la ley solo permite que el padre tenga una licencia desde el momento del parto y no en la última fase de gestación.

Está comprobado que los bebés establecen una conexión emocional con sus progenitores durante el último mes de gestación. Durante este periodo, los bebés experimentan una serie de cambios neurobiológicos que les permiten desarrollar la capacidad de reconocer la voz y los sonidos familiares de sus padres, así como responder a estímulos táctiles. Estas interacciones tempranas son fundamentales para el establecimiento de un vínculo afectivo seguro entre padres e hijos. Además, diversos estudios han demostrado que esta conexión prenatal tiene un impacto positivo en el desarrollo socioemocional del niño a lo largo de su vida. (De Las Heras, 2020)

Esta limitación temporal plantea un desafío adicional para los padres que desean establecer un vínculo afectivo sólido con su hijo. Dado que la conexión prenatal y las interacciones tempranas son fundamentales en este proceso, la limitación de solo quince días para establecer un vínculo afectivo entre un padre y su hijo resulta sumamente insuficiente. El proceso de construcción de un lazo emocional profundo requiere de tiempo, paciencia y una presencia constante. Durante los primeros días de vida, los bebés necesitan sentir la seguridad y el amor incondicional de sus padres para desarrollar un apego saludable.

Sin embargo, un lapso tan breve dificulta la posibilidad de establecer una conexión sólida y duradera. En lugar de limitar el tiempo a únicamente quince días, sería recomendable considerar una extensión más adecuada, como un período mínimo de un mes. Esta ampliación permitiría a los padres compartir

momentos cruciales en el desarrollo temprano del bebé, participar en su cuidado diario y construir un vínculo afectivo basado en el contacto físico, la comunicación y la interacción constante. Con un tiempo más prolongado, los padres tendrían la oportunidad de conocer las necesidades y peculiaridades de su hijo, estableciendo una base sólida para una relación afectiva y emocionalmente nutritiva en el futuro.

Por otro lado, el padre del recién nacido se enfrenta a la limitación de no poder excederse de sus días de licencia ni solicitar una extensión, ya que, de acuerdo con la ley, dicha licencia que sobrepasa los quince o veinte días no es remunerada. Esta situación plantea un dilema desalentador, ya que, aunque el padre de familia desee pasar más tiempo con su hijo recién nacido, se ve obstaculizado por la necesidad de generar ingresos para mantenerlo. La realidad económica impone una presión significativa en la toma de decisiones, obligando al padre a retornar al trabajo antes de lo deseado y limitando su capacidad de establecer un vínculo sólido y significativo con su hijo en esos momentos cruciales de desarrollo temprano. Es fundamental reflexionar sobre la importancia de proporcionar un entorno que permita a los padres contar con una mayor flexibilidad en su licencia por paternidad, asegurando así un tiempo adecuado para fortalecer el vínculo afectivo y participar activamente en el cuidado y crianza de sus hijos.

Además, resulta injusto y deshumanizado que solo en casos extremos, como el fallecimiento de la madre durante el parto, sea la única circunstancia en la que se permita al padre hacer uso completo de la licencia que originalmente le hubiese correspondido a la madre. Estas restricciones impuestas por la ley son cuestionables desde una perspectiva humana, ya que priva al padre de la oportunidad de establecer un vínculo pleno con su hijo desde el último mes de gestación de la madre, un período crucial en el desarrollo prenatal. Limitar el tiempo de convivencia entre el padre y el bebé a situaciones tan excepcionales es una normativa que requiere una revisión profunda, pues no considera la

importancia de fortalecer los lazos emocionales y la participación activa del padre en el proceso de gestación y nacimiento del niño.

En el artículo 152.1 del mismo Código de Trabajo se plantea la posibilidad de una licencia opcional y voluntaria sin remuneración de hasta quince meses adicionales después del goce de la licencia remunerada por maternidad o paternidad, con el propósito de atender al cuidado de los hijos, incluyendo a padres y madres adoptivos. Sin embargo, esta disposición plantea una preocupación legítima en cuanto a la sostenibilidad económica de los progenitores durante ese período prolongado sin remuneración. (Código del Trabajo, 2022)

Es crucial considerar que el cuidado de los hijos implica una serie de gastos y responsabilidades financieras, como la alimentación, vestimenta, atención médica y educación. En muchos casos, los progenitores dependen de sus ingresos laborales para garantizar el bienestar y desarrollo adecuado de sus hijos. Por lo tanto, la idea de que los padres o madres puedan mantener a sus hijos durante quince meses sin recibir remuneración plantea un desafío significativo, no basta con solo gozar de los beneficios del seguro social durante la licencia.

Esta disposición puede poner en una situación precaria a las familias, especialmente a aquellas que dependen de un único sustentador económico o que enfrentan dificultades financieras. La falta de ingresos durante un período tan largo puede generar estrés financiero y dificultades para cubrir las necesidades básicas del niño, poniendo en riesgo su bienestar y desarrollo.

Por último, pero no menos importante, el mismo código menciona en su artículo 153 la protección a la mujer embarazada, señalando que “No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas” (Código del Trabajo, 2022). Sin embargo, no

contempla una protección para el hombre que es cónyuge o mantiene unión de hecho con la mujer embarazada.

Esta situación también plantea un desafío abrumador, ya que la falta de estabilidad laboral implica la pérdida de ingresos en un momento crítico de la vida familiar. El sustento económico es fundamental para garantizar el bienestar y desarrollo del niño, cubriendo necesidades básicas como alimentación, cuidado médico y educación. Por eso, la ausencia de un empleo estable para el padre durante el embarazo de la madre puede llevar a una situación de incertidumbre y dificultades financieras, impactando negativamente en la capacidad de proveer adecuadamente para el hijo o hija.

Por lo tanto, sí existe vulneración de la seguridad laboral del cónyuge de la mujer embarazada y en periodo de lactancia dentro de la legislación ecuatoriana. Es necesario replantear estas disposiciones legales, reconociendo el valor de una presencia paterna significativa y fomentando un entorno más propicio para el establecimiento de vínculos afectivos sólidos desde el comienzo de la vida del recién nacido.

También, se debe evaluar detenidamente la viabilidad y equidad de esta licencia sin remuneración por quince meses adicionales. Es esencial encontrar un equilibrio que permita a los progenitores pasar tiempo de calidad con sus hijos sin poner en peligro su capacidad para sostener económicamente a la familia. Se deben explorar alternativas que brinden apoyo financiero durante este período, como políticas de licencia remunerada más extensas o la implementación de programas de ayuda económica específicos, para garantizar que los padres puedan mantener a sus hijos sin sacrificar su sustento económico.

De igual manera, es esencial reflexionar sobre la importancia de una protección laboral que salvaguarde los derechos de los hombres en casos de despido durante el embarazo o periodo de lactancia de la mujer embarazada, la

ley debería garantizar la estabilidad económica de la familia y el bienestar del niño en su etapa inicial de vida cómo lo manda la Constitución.

Capítulo II

2. Metodología del Proceso de Investigación

2.1. Concepto

La metodología de investigación es la forma en que el investigador realiza sistemáticamente un estudio para obtener resultados y comprobar su validez para poder establecer una meta y objetivos de una investigación. Es el método que se utiliza para resolver problemas mediante la recopilación de información y datos por medio de diferentes técnicas, lo cual permite interpretar todo lo recopilado y sacar conclusiones sobre lo investigado. En otras palabras, la metodología de la investigación es el proyecto de un estudio o trabajo de investigación.

Existen algunos tipos de metodología para realizar una investigación, es importante conocer que tipo de estas se está llevando a cabo para obtener los resultados, de esa forma se puede justificar el diseño de la investigación y a su vez, mostrar que los métodos y técnicas elegidos se alinean con los objetivos del proyecto que darán resultados válidos y confiables.

2.2. Enfoque de la investigación

Enfoque cualitativo: El presente trabajo utiliza un enfoque cualitativo ya que estudia a profundidad el porqué la ley en el marco laboral ha establecido limitaciones en las licencias de paternidad, en comparación con las licencias de maternidad. El objetivo de este método es recoger datos no estandarizados, es decir, que busca conocer opiniones, actitudes, motivaciones y hasta expectativas, ya que se basa en realizar preguntas abiertas. Para poder obtener respuestas y conocer información sobre los aspectos mencionados, es importante realizar entrevistas para recopilar todos estos datos y obtener una solución al problema de investigación.

2.3. Tipo de investigación

Uno de los métodos a utilizar en esta investigación es el método explicativo, el cual tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Existen diseños experimentales y no experimentales. Por eso, en el presente trabajo hemos estudiado la evolución de los derechos de la mujer a lo largo del tiempo en el Ecuador para comprender en qué momento, el hombre empieza a tener menos derechos.

La presente investigación será también de carácter explorativo. La investigación exploratoria corresponde al primer acercamiento a un tema específico antes de abordarlo en un trabajo investigativo más profundo. Se trata de un proceso para tener información básica relacionada con el problema de investigación. Por lo cual, se realizó un análisis a una sentencia colombiana para explorar como ha ido evolucionando este problema en la sociedad.

Adicional, explicamos la preocupación por la falta de igualdad laboral, en particular por salvaguardar la seguridad laboral del cónyuge de la mujer embarazada, entender por qué no hay una equidad en cuanto a la paternidad y que causa que incluso las leyes establezcan disparidad entre la pareja como padres de familia.

También, realizamos entrevistas a abogados expertos en derecho laboral y también a un psicóloga clínica que también laboró en recursos humanos, ya que esta técnica es de gran utilidad para el enfoque cualitativo que hemos utilizado para recabar datos. Con el resultado de estas investigaciones se validó la inconformidad que existe respecto al tiempo y derecho que tienen de permanecer en sus hogares cuando la cónyuge está en estado de embarazo o lactancia.

Para que esta investigación se lleve a cabo de manera eficaz, estos métodos buscan explicar lo ocurrido, dónde ocurrió, en qué momento se da y comprender el por qué de sus existencia, analizar si es posible cambiarlo, por qué debe hacerse y que se debe hacer para realizarlo.

2.4. Objetivo del proceso metodológico

Este proceso metodológico está orientado a la comprobación de hipótesis causales de tercer grado; esto es identificación y análisis de las causales (variables independientes) y sus resultados, los que se expresan en hechos verificables (variables dependientes) con los resultados objetivos de las entrevistas.

El objetivo de este proceso explorativo y explicativo fue conocer la evolución de los derechos de la mujer en el Ecuador; cuándo empiezan a tener participación en el ámbito laboral; por qué ella si tienen derecho a la dualidad de ser madres y trabajadoras; por qué el hombre es visto solo para trabajar y no tiene derecho a participar más en las actividades del hogar; y, cómo conciliar el hogar con el trabajo para ambos cónyuges, ya que al entender todas estas interrogantes por medio de los antecedentes recopilados en la investigación se pudo realizar un enfoque cualitativo para conocer qué piensa la sociedad y cómo se siente respecto a cómo está hecha la ley para los cónyuges que deciden convertirse en padres de familia.

En conclusión, el objetivo de este proceso metodológico fue encontrar respuestas a las interrogantes planteadas y poder realizar una propuesta de solución para salvaguardar la seguridad laboral del cónyuge de la mujer embarazada o lactante, el cual actualmente solo cuenta con quince días de licencia de paternidad para ayudar a su pareja después del parto.

Capítulo III

3. Análisis e Interpretación de Resultados de la Investigación

Dentro de este trabajo se puede analizar que sí existe una vulneración a la seguridad laboral del cónyuge de la mujer en período de embarazo y lactancia en la legislación ecuatoriana, ya que no hay una igualdad de derechos entre ellos porque la madre puede pasar mayor tiempo de calidad con el hijo o hija recién nacido, mientras que el padre de familia solo tiene quince días para ayudar a su cónyuge con el cuidado del recién nacido.

La desigualdad y machismo que encontramos en la legislación desde el año 2017 hasta la actualidad no ha cambiado del todo. Si bien es cierto, la madre debe pasar más tiempo que el padre con el hijo porque es la encargada de alimentarlo por un hecho natural. Sin embargo, eso no significa que el padre no tenga derechos naturales, expertos en conciliación de sueños para bebés explican que el calor paterno es primordial durante las primeras semanas de nacido de una persona (Consolini, 2021). No obstante, la legislación solo le permite al cónyuge masculino permanecer quince días completos con su la madre y el recién nacido.

Estereotipos como “el hombre es la cabeza y el sustento del hogar” han influido en la creación de la legislación ecuatoriana, siendo esta injusta y poco equitativa, promoviendo la desigualdad entre hombre y mujer incluso dentro de un matrimonio, pero sobre todo, generando continuidad al machismo en la sociedad y dejando claro que la mujer es quien debe encargarse de los hijos sola en su mayoría del tiempo y que el hombre debe ocuparse de trabajar y sustentar el hogar, dejando de lado que ambos cónyuges por igual deben hacerse cargo de los hijos procreados.

La mujer ha logrado avanzar significativamente a lo largo del tiempo, pero también este avance ha puesto a los hombres en cierta desventaja. Como por ejemplo, en la seguridad laboral, ya que una mujer si tiene derecho a estar doce semanas con su hijo recién nacido y su cónyuge no lo tiene. Cuando una pareja decide unirse en matrimonio con la intención de procrear es para hacerlo

ambos de igual manera, pero seguimos en el pasado y a pesar de que hoy madres de familia pueden trabajar, la mayor parte del cuidado de los hijos sigue recayendo sobre ellas y sus cónyuges por estipulaciones de la ley tampoco es que puedan hacer mucho al respecto, ya que si se ausentan más de quince días de su trabajo por el nacimiento de su hijo en excelentes condiciones para poder cuidarlo y crear un vínculo con él, podría considerarse como abandono laboral, puesto que la misma ley lo ampara de esta manera.

Para determinar que efectivamente sí existe una vulneración en la seguridad laboral del cónyuge de la mujer embarazada se realizaron entrevistas a expertos en el tema y se establecieron las siguientes conclusiones:

Con respecto a, ¿Qué papel juegan las políticas de licencia parental y permisos en la desigualdad laboral? Contando que la mujer tiene más beneficios que el hombre durante el período de embarazo y lactancia, haciendo énfasis en que tienen seguridad laboral durante el embarazo ya que no se la puede despedir porque sería un despido ineficaz, por otro lado, también posee el beneficio de salir una hora antes durante el período de lactancia.

Se puede establecer que las políticas de licencia parental y permisos desempeñan un papel crucial en la desigualdad laboral, particularmente cuando existe una disparidad significativa entre los beneficios otorgados a las mujeres durante el período de embarazo y lactancia en comparación con los ofrecidos a los hombres. Esta diferencia en las políticas de licencia parental puede agravar aún más las desigualdades de género en el ámbito laboral y en la sociedad en general.

Es cierto que las mujeres generalmente reciben más beneficios durante el período de embarazo y lactancia debido a razones de salud y protección de la maternidad. La prohibición del despido durante el embarazo, conocida como "despido ineficaz", es una medida destinada a garantizar la seguridad laboral de las mujeres durante esta etapa crucial. Sin embargo, esta protección también

puede tener implicaciones negativas para las mujeres en el mercado laboral, ya que algunas empresas pueden mostrar reticencia a contratar a mujeres en edad fértil, lo que perpetúa estereotipos de género y dificulta el acceso a empleo para ellas.

En cuanto al beneficio de salir una hora antes durante el período de lactancia, si bien es una medida positiva para fomentar la lactancia materna y el cuidado del bebé, también puede reforzar la percepción de que las mujeres son más propensas a ausentarse o ser menos productivas en el trabajo. Esto puede contribuir a la discriminación de género y a que se les asignen roles tradicionales, limitando así sus oportunidades de crecimiento profesional.

La desigualdad en las políticas de licencia parental y permisos también tiene un impacto en la brecha salarial de género. Cuando las mujeres disfrutan de licencias más prolongadas y otros beneficios relacionados con la maternidad, es más probable que enfrenten interrupciones en sus carreras y, como resultado, enfrenten dificultades para avanzar en sus trayectorias profesionales y acceder a puestos de mayor responsabilidad y remuneración.

Para abordar estas desigualdades, es esencial que las políticas de licencia parental sean diseñadas de manera equitativa y que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos entre padres y madres. Esto implica ofrecer licencias parentales compartidas y flexibles que permitan a ambos progenitores estar presentes en la crianza de sus hijos y, al mismo tiempo, mantener una trayectoria laboral estable. Asimismo, se deben fomentar políticas laborales inclusivas y libres de discriminación de género, para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

¿Cómo beneficia la licencia por maternidad y paternidad a la equidad de género?

No existe una igualdad de género en las licencias por maternidad y paternidad en Ecuador. Sin embargo, si existieran podrían potenciarse los siguientes beneficios:

Corresponsabilidad en el cuidado de los hijos: Al ofrecer licencias de maternidad y paternidad, se fomenta la idea de que el cuidado de los hijos es una responsabilidad compartida entre ambos padres. Esto rompe con los estereotipos tradicionales de género, en los que la crianza era vista como una tarea exclusiva de las mujeres, y permite que los padres asuman un papel más activo en el cuidado y crianza de sus hijos.

Creación de una cultura laboral inclusiva: Las políticas de licencia por maternidad y paternidad envían un mensaje claro de que la empresa valora a sus empleados como individuos y respeta sus roles como padres y madres. Esto ayuda a crear una cultura laboral más inclusiva y respetuosa, donde se reconozca la importancia del equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Estímulo a la paternidad activa: Al brindar licencias de paternidad, se incentiva a los padres a participar de manera más activa en el cuidado y crianza de sus hijos desde el principio. Esto no solo fortalece los lazos afectivos entre padres e hijos, sino que también promueve una visión más igualitaria de las responsabilidades parentales.

¿Qué importancia tendría establecer un vínculo más fuerte entre el padre y el recién nacido?

Establecer un vínculo más fuerte entre el padre y el recién nacido es de suma importancia, ya que tiene numerosos beneficios tanto para el desarrollo emocional del niño como para el bienestar familiar en general. Al permitir que el padre participe activamente en el cuidado y crianza del bebé desde el principio, se generan impactos positivos que perduran a lo largo de la vida del niño.

Algunas de las razones clave que destacan la importancia de este vínculo son las siguientes:

Desarrollo emocional del niño: La presencia y participación activa del padre en las primeras etapas de vida del niño contribuye a un desarrollo emocional más saludable. La interacción temprana con el padre fomenta la sensación de seguridad, confianza y amor, creando una base sólida para las relaciones afectivas en el futuro.

Corresponsabilidad en el cuidado: Establecer un vínculo fuerte entre el padre y el recién nacido promueve la corresponsabilidad en el cuidado del bebé. Al compartir las responsabilidades parentales desde el principio, se crea un ambiente familiar más equitativo y se evita que la carga del cuidado recaiga exclusivamente en la madre.

Fortalecimiento de la cohesión familiar: La participación activa del padre en el cuidado del bebé fortalece la cohesión familiar y fomenta un ambiente de apoyo y cariño. Esto contribuye a la formación de una familia más unida y resiliente.

Desarrollo cognitivo y social del niño: La interacción con el padre estimula el desarrollo cognitivo y social del niño. La presencia del padre en actividades cotidianas como jugar, hablar y leer con el bebé, le brinda oportunidades para explorar y aprender sobre el mundo que lo rodea.

Igualdad de género y modelos a seguir: Establecer un vínculo fuerte entre el padre y el recién nacido también promueve la igualdad de género al desafiar los roles tradicionales de crianza asignados a cada género. Los niños que ven a sus padres involucrados activamente en el cuidado son más propensos a internalizar valores de igualdad y a formar una visión más equitativa de las relaciones de género.

Apoyo emocional para la madre: La presencia y apoyo activo del padre durante el período de posparto proporciona un importante apoyo emocional para la

madre. Esto puede ayudar a reducir los niveles de estrés y ansiedad, y permitir que la madre se recupere mejor física y emocionalmente después del parto.

Teniendo en cuenta que la mujer durante el embarazo y durante el período de lactancia no puede ser despedida ya que sería un despido ineficaz ¿Por qué el cónyuge debería tener el mismo beneficio?

Brindar al cónyuge el mismo beneficio de no poder ser despedido durante el embarazo y el período de lactancia de su pareja es una medida que promueve la equidad de género, fortalece la cohesión familiar y contribuye a una crianza más igualitaria y afectuosa. Al proteger a ambos padres en el ámbito laboral durante esta etapa crucial, se sientan las bases para un ambiente más propicio para el desarrollo integral del niño y para el bienestar de toda la familia. En síntesis, si el hombre tiene el mismo beneficio que la mujer durante el embarazo y periodo de lactancia se fortalece la economía del hogar y se garantiza la estabilidad de la familia.

¿Por qué sería importante que se cree una ley que pueda amparar al cónyuge de la mujer embarazada o en período de lactancia para que pueda estar más tiempo en casa sin perder un derecho a recibir remuneración?

Establecer una ley que ampare al cónyuge de la mujer embarazada o en período de lactancia para que pueda estar más tiempo en casa sin perder su derecho a recibir remuneración es una medida trascendental para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y con un enfoque más humano en el ámbito laboral. Esta norma beneficiaría la equidad de género, el bienestar familiar y el desarrollo saludable de los hijos, creando un entorno propicio para una sociedad más inclusiva y respetuosa de los derechos y necesidades de todos sus miembros.

En el 2020 nuestro país pasó por una pandemia que obligó a muchas empresas a adaptarse a los medios digitales para poder mantenerse activos, por lo cual muchas personas fueron enviadas a trabajar desde casa para evitar que las personas salgan de las mismas y puedan

contagiarse. Debido a esto, muchas empresas optaron por mantener la modalidad de teletrabajo en determinadas áreas o la modalidad semipresencial ya que gracias a la tecnología se puede hacer el mismo trabajo que se hace en una oficina que en una casa. ¿Cree que la modalidad de teletrabajo en determinados casos podría ayudar a que la licencia por paternidad pueda aumentar de quince días a entre seis o doce semanas, en los cuales cumplidos los quince días, el cónyuge de la mujer embarazada podría laborar mediante teletrabajo o de manera semipresencial, con el fin de que él pueda ayudar a su cónyuge en el cuidado del recién nacido y pueda tener una mejor relación con hijo?

La modalidad de teletrabajo en determinados casos podría ser una excelente solución para aumentar la licencia por paternidad y permitir que el cónyuge de la mujer embarazada tenga más tiempo para estar con su hijo recién nacido y brindar apoyo durante el período postparto.

Es importante considerar que esta idea requeriría de una legislación adecuada y de políticas laborales que respalden la implementación de la licencia por paternidad extendida con modalidad de teletrabajo. También se deberían tomar en cuenta aspectos relacionados con los derechos laborales y la protección del trabajador en este tipo de modalidad.

¿Qué otros beneficios considera que se debería implementar dentro del periodo de licencias por maternidad y paternidad equitativas en la sociedad? y ¿Qué medidas adicionales se podrían tomar para promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos?

Para promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos y lograr una crianza más igualitaria, es necesario implementar una combinación de licencias equitativas, políticas laborales flexibles y programas de sensibilización. Estas medidas pueden ayudar a establecer una cultura de

igualdad en el cuidado de los hijos, beneficiando tanto a las familias como a la sociedad en su conjunto.

Una vez más encontramos dentro de este trabajo que a pesar de los avances en igualdad de género que han logrado las mujeres en varios aspectos de su vida, no es del todo cierto si hablamos de seguridad laboral en el Ecuador. Si bien es cierto, las mujeres tienen derecho a pasar doce semanas con sus hijos recién nacidos, pero sus cónyuges también tienen derecho a permanecer en sus hogares más de quince días con sus esposas para ayudarlas en las tareas del hogar y en el cuidado del hijo o hija recién nacido que necesita de cuidados y atenciones para poder desarrollarse de forma correcta en la sociedad.

Un niño o niña recién nacido tiene derechos a los cuidados de sus padres de forma equitativa, debe poder crear un vínculo con ellos durante sus primeras semanas de nacido para familiarizarse con sus progenitores, que de por sí ya tienen un vínculo natural con él o ella. La constitución salvaguarda el derecho a la vida y a la salud de todas las personas. El hecho de que el cónyuge de la mujer en periodo de embarazo y lactancia no pueda permanecer más de quince días con su familia, perjudica indudablemente estos derechos garantizados por la ley suprema del Ecuador.

Por último, la ley menciona una licencia sin remuneración de hasta nueve meses adicionales, pero sin remuneración ¿cómo pueden los padres del recién nacido mantenerlo o cubrir sus necesidades básicas?

Existe un gran vacío en la ley y una gran ignorancia política al respecto, una vez más se puede apreciar la desigualdad e injusticia que se vive en pleno siglo XXI en este país subdesarrollado.

Capítulo IV

4. Propuesta

4.1. Implementación

Este trabajo tiene como propuesta realizar reformar al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, para poder implementar las reformas es necesario identificar la necesidad de las mismas; investigar la data pertinente para redactar el proyecto de la forma correspondiente; y, de esta forma presentarlo ante la futura asamblea para que se realice la discusión debida y se considere su aprobación y promulgación:

PROYECTO DE REFORMA DE LEY PARA BENEFICIAR AL CÓNYUGE DE LA MUJER EMBARAZADA

Artículo 1. Modificación del artículo 152 del Código de Trabajo

Se propone reformar el artículo 152, inciso dos del Código de Trabajo de la República del Ecuador para extender el derecho a la licencia de paternidad y garantizar un periodo adecuado para que el cónyuge de la mujer embarazada pueda atender al cuidado de su hija o hijo recién nacido. La nueva redacción del artículo quedaría de la siguiente manera:

Actualmente: *“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.”*

Propuesta: *“El padre tiene derecho a **licencia con remuneración por seis semanas** 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 seis semanas más.”*

Artículo 2. Modificación del artículo 5 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016

Se propone modificar el artículo 5 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016, para otorgar opciones adicionales al trabajador para atender el cuidado de sus hijos recién nacidos:

Actualmente: “El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, **tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales**, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Propuesta: “El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, **tendrán derecho a realizar teletrabajo con derecho a remuneración; o, solicitar una reducción de la jornada laboral con derecho a remuneración de sus horas equivalentes de trabajo, hasta por nueve (9) meses adicionales**, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Artículo 3. Modificación del artículo 23 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano

Se propone modificar el tercer inciso del artículo 23 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano para garantizar que el padre también pueda disfrutar de la licencia remunerada de lactancia en igualdad de condiciones con la madre.

Actualmente: “La licencia remunerada de lactancia podrá ser solicitada por el padre del recién nacido y opera desde el día que termina el periodo de maternidad remunerada. Se gozará en las mismas condiciones que se hubiere asignado a la madre trabajadora y **tendrá la condición de ser remunerada en el caso de justificarse la imposibilidad de ejercer la lactancia por parte de la titular directa de la misma**”.

Propuesta: “La licencia remunerada de lactancia podrá ser solicitada por el padre del recién nacido y opera desde el día que termina el periodo de

*maternidad remunerada. Se gozará en las mismas condiciones que se hubiere asignado a la madre trabajadora y **tendrá la condición de ser remunerada***”.

Con esta reforma, buscamos fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos recién nacidos, garantizando un tiempo adecuado para que el cónyuge de la mujer embarazada pueda estar presente en los primeros momentos de vida de su hijo o hija y contribuir al bienestar familiar. Asimismo, se promueve la flexibilidad laboral para que los padres puedan atender a sus hijos en los primeros meses de vida sin perjudicar sus ingresos económicos. Esta propuesta tiene como objetivo principal fortalecer el vínculo familiar y contribuir al desarrollo integral de la infancia en el Ecuador.

4.2. Principios jurídicos que sustentan la propuesta

Principio de Igualdad: La modificación del artículo 152 del Código de Trabajo busca garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para los padres, independientemente de su género. Al ampliar la licencia de paternidad, se promueve la equidad en el cuidado de los hijos recién nacidos y se evita la discriminación.

Principio de Corresponsabilidad: La reforma del artículo 5 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016, y el artículo 23 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, se basan en el principio de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Reconocer la importancia de que ambos padres participen activamente en el cuidado de los hijos recién nacidos fortalece el núcleo familiar y promueve un desarrollo más equitativo en la crianza de los hijos.

Principio del Interés Superior del Niño: Al otorgar una licencia remunerada más extensa al cónyuge de la mujer embarazada, se protege el interés superior del niño al asegurar un cuidado adecuado y amoroso durante los primeros meses de vida. Se reconoce que la presencia activa de ambos padres en esta etapa es esencial para el desarrollo físico, emocional y cognitivo del niño o niña.

Principio de No Discriminación: La reforma propuesta busca eliminar la discriminación existente en la legislación actual al conceder una licencia de paternidad más corta que la licencia de maternidad. Al extender la licencia remunerada a seis semanas para el padre en caso de nacimiento por parto normal y seis semanas adicionales en casos especiales, se evita la discriminación de género en el ámbito laboral y se promueve la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Principio de Flexibilidad Laboral: La modificación del artículo 5 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016, reconoce la necesidad de brindar opciones flexibles para los padres que deseen cuidar a sus hijos recién nacidos. Al permitir el teletrabajo con derecho a remuneración o la reducción de la jornada laboral con remuneración, se busca facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Principio de Protección a la Familia: La reforma propuesta busca proteger la institución familiar y promover el bienestar de sus miembros. Al asegurar un período adecuado de licencia remunerada para el cónyuge de la mujer embarazada, se facilita el establecimiento de lazos familiares sólidos y se reconoce el papel esencial que desempeñan ambos padres en el desarrollo y cuidado de los hijos.

Estos principios jurídicos, entre otros, fundamentan las propuestas de cambio presentadas y buscan mejorar la protección y el bienestar de los padres y sus hijos recién nacidos, fomentando una sociedad más equitativa e inclusiva.

4.3. Beneficios de la propuesta

El tiempo que el padre pueda pasar con su hijo o hija es de suma importancia, ya que esto conlleva una serie de beneficios significativos para el bebé. La presencia activa del padre en las primeras etapas de vida del niño fortalece el vínculo afectivo entre ambos, proporcionando una base sólida para su desarrollo emocional y cognitivo. La interacción temprana con el padre

fomenta la confianza y seguridad del bebé, contribuyendo a la construcción de una autoestima positiva. Además, la participación del padre en el cuidado del recién nacido también alivia la carga de la madre, permitiéndole recuperarse y dedicar tiempo a su propio bienestar. En conjunto, estas experiencias paternas tempranas establecen una base sólida para el crecimiento saludable y el florecimiento futuro del bebé.

Al permitirle al padre de familia que pase más tiempo de calidad con su hijo recién nacido, se fortalece la cohesión familiar y se fomenta un ambiente de crianza colaborativo y afectuoso. La participación activa del padre en el cuidado del bebé contribuye a una distribución equitativa de las responsabilidades parentales, lo que promueve la igualdad de género dentro del hogar. En conjunto, esta implicación paterna temprana sienta las bases para una relación duradera y significativa, enriqueciendo la vida del niño o niña y promoviendo su bienestar a lo largo del tiempo.

Con estas modificaciones, no solo se le permite al padre de familia poder seguir generando ingresos económicos para mantener el hogar, también se le permite desarrollar su lado paternal de forma completa, estas reformas dejan atrás la imposición de una cultura machista y desigualitaria en temas familiares; y, equiparan las obligaciones de los padres y madres de familia, pero sobre todo, le permiten al padre estar presente en la crianza y desarrollo de sus hijos sin afectar sus obligaciones laborales y vida profesional.

Conclusiones

- A través de este trabajo de investigación se hizo una revisión histórica a los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia con respecto a seguridad laboral en relación de dependencia y se ha demostrado de manera contundente que existe una clara vulneración en la seguridad laboral del cónyuge de la mujer embarazada debido a la falta de equidad en los plazos de las licencias de maternidad y lactancia. A lo largo de este estudio, se ha evidenciado cómo las actuales disposiciones legales, al otorgar un tiempo de licencia de paternidad significativamente menor al que tienen las mujeres en las licencias de maternidad y lactancia, perpetúan una desigualdad de género en el ámbito laboral y en el hogar. Por lo tanto, se evidencia cómo las mujeres si gozan de seguridad laboral en el embarazo y periodo de lactancia; y, su cónyuge no tiene el mismo beneficio.
- Se hizo una revisión al Código de Trabajo del Ecuador para encontrar normas relacionadas al tema y en estas se evidenció el tiempo limitado de licencia de paternidad, lo cual deja al cónyuge masculino en desventaja al no poder contar con el tiempo necesario para brindar un apoyo integral durante las etapas cruciales del cuidado y desarrollo del recién nacido. Esto no solo afecta la dinámica familiar, sino que también repercute en el bienestar emocional y afectivo del bebé, quien se ve privado de la oportunidad de establecer un vínculo sólido y significativo con su padre en sus primeras etapas de vida.
- Se revisó la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano y podemos evidenciar que en esta existe una ley que establece una licencia sin remuneración, lo cual no permite que el padre de familia pueda generar ingresos económicos para el cuidado y bienestar del hijo o hija recién nacido. Además, es importante destacar cómo esta desigualdad en las licencias de maternidad y paternidad también afecta la salud y bienestar emocional de las madres. La carga

exclusiva de cuidado que recae en las mujeres puede generar altos niveles de estrés y agotamiento, lo que a su vez impacta negativamente en su rendimiento laboral y su calidad de vida. En este sentido, se hace evidente la necesidad de reformar las leyes laborales para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos recién nacidos. Es esencial implementar políticas que promuevan la extensión de la licencia de paternidad y permitan una distribución equitativa de las responsabilidades parentales. Esto no solo beneficiaría a los padres, al permitirles disfrutar de un mayor tiempo con sus hijos, sino que también fortalecería la cohesión familiar y promovería una sociedad más igualitaria.

- En conclusión, es evidente la desventaja que tienen los cónyuges de la mujer embarazada o periodo de lactancia en el ámbito laboral en Ecuador, la inequidad en las licencias de maternidad y paternidad, es una problemática que requiere una atención urgente. La modificación de las leyes laborales para garantizar la igualdad de oportunidades y el bienestar de toda la familia es esencial para promover una sociedad más justa y equitativa. Al brindar a los padres el mismo tiempo de licencia que a las madres, se fortalecerán los lazos familiares y se contribuirá al desarrollo integral de los hijos, creando un entorno más propicio para el crecimiento personal y profesional de todas las personas involucradas. Solo a través de estas medidas podremos construir una sociedad que valore y promueva la igualdad de género y el respeto a los derechos fundamentales de todos sus miembros.

Recomendaciones

- Fomentar la socialización del problema en las empresas del sector privado y público para cambiar la mentalidad de que el hombre debe solo trabajar para ser proveedor económico del hogar, de esta manera se crea conciencia de la importancia de pasar más tiempo con el hijo o hija recién nacido.
- Proponer una reforma de ley del artículo 152 en el inciso dos del Código de Trabajo que permita extender los plazos de licencias remunerativas para el cónyuge de la mujer embarazada.
 - **Actualmente:** *“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.”*
 - **Propuesta:** *“El padre tiene derecho a **licencia con remuneración por seis semanas** 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 seis semanas más.”*
- Permitir a los trabajadores realizar teletrabajo o reducir la jornada laboral para que puedan ayudar a la madre en su último trimestre de embarazo antes del parto.
- Permitir a los trabajadores realizar teletrabajo o reducir la jornada laboral para que puedan cuidar a su hijo o hija durante su primer año de vida. Por eso, deben realizarse modificaciones al agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016, el cual menciona lo siguiente:
 - **Actualmente:** *“El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, **tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales**, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.*

- **Propuesta:** “El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, **tendrán derecho a realizar teletrabajo con derecho a remuneración; o, solicitar una reducción de la jornada laboral con derecho a remuneración de sus horas equivalentes de trabajo, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.**
- Proponer una reforma a la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, en el artículo 23 respecto a la licencia remunerada de lactancia en su inciso número tres.
 - **Actualmente:** “La licencia remunerada de lactancia podrá ser solicitada por el padre del recién nacido y opera desde el día que termina el periodo de maternidad remunerada. Se gozará en las mismas condiciones que se hubiere asignado a la madre trabajadora y **tendrá la condición de ser remunerada en el caso de justificarse la imposibilidad de ejercer la lactancia por parte de la titular directa de la misma**”.
 - **Propuesta:** “La licencia remunerada de lactancia podrá ser solicitada por el padre del recién nacido y opera desde el día que termina el periodo de maternidad remunerada. Se gozará en las mismas condiciones que se hubiere asignado a la madre trabajadora y **tendrá la condición de ser remunerada**”.
- Crear normativas que garanticen la equidad e igualdad de género en el ámbito familiar y laboral.

Bibliografía

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A PAREJA DE MUJER EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA, Sentencia C-005/17 (Corte Constitucional de Colombia 2017 de Enero de 2017).

Constituyente, A. N. (2008). *Constitución Nacional 2008*.

Mundo, B. N. (17 de Febrero de 2022). *BBC NEWS*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-60424720>

Constitución del Ecuador. (2008).

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasra S.R.L.

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2022). Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/licencia-laboral>

Real Academia Española. (2022). Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/c%C3%B3nyuge>

Código del Trabajo. (2022).

Estrada, J. (1980). Una Mujer Total. En *Una Mujer Total* (pág. 49). Guayaquil: Ed. Universidad de Guayaquil.

Sánchez, N. A. (2005). *El derecho humano al desarrollo frente a la mundialización del mercado*. Madrid: Ed. IEPALA.

Cabezas Ortega, C. B. (2017). *Derechos laborales de la mujer embarazada en la Legislación Ecuatoriana*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Consolini, D. (Septiembre de 2021). *Manual MSD*. Obtenido de Manual MSD: <https://www.msmanuals.com/es-ec/professional/pediatr%C3%ADa/el->

cuidado-de-los-reci%C3%A9n-nacidos-y-los-lactantes/sue%C3%B1o-en-lactantes-y-ni%C3%B1os

Corte Constitucional, R. d. (2017). *Corte Constitucional, República de Colombia*.
Obtenido de Corte Constitucional, República de Colombia:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/c-005-17.htm>

De Las Heras, E. (15 de Octubre de 2020). *Centro sanitario de Psicología Clínica Canvis*.
Obtenido de Centro sanitario de Psicología Clínica Canvis:
<https://www.canvis.es/es/el-vinculo-emocional-madre-bebe-en-el-embarazo/>

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. (2023).

Anexos

Entrevistas

Entrevista a la Abg. Ab. Ariana Rebeca Palma Velarde

1.- ¿Qué papel juegan las políticas de licencia parental y permisos en la desigualdad laboral? Contando que la mujer tiene más beneficios que el hombre durante el período de embarazo y lactancia, haciendo énfasis en que tienen seguridad laboral durante el embarazo ya que no se la puede despedir porque sería un despido ineficaz, por otro lado, también posee el beneficio de salir una hora antes durante el período de lactancia.

Es mucho más común que las personas que tengan miedo a ser despedidas al momento de un embarazo sean las mujeres. Por eso muchas personas que por ejemplo tienen contrato especial emergente y quedan embarazadas saben que no pueden notificar hasta que estén a punto de llegar a que el contrato culmine para convertirse en un contrato estable de contrato tipo o contrato a plazo indefinido. Entonces digamos que la mujer es la que en su mayoría de veces se siente más perjudicada, cuando no está siendo beneficiada con el contrato a plazo indefinido, no es que lamentablemente en nuestro país, si tienes contrato eventual o contrato especial emergente, que fue implementado en medio de la pandemia. Aún la mujer corre el riesgo de no estar dentro de lo que se le conoce como despido ineficaz. Ella tendría que probar que comunicó mediante cualquier medio si tiene una constancia de presentación de la prueba de embarazo, si tiene correo materializado, con eso podría probar que la empresa la despidió netamente por por estar embarazada, pero digamos que el papel más importante aquí es la estabilidad de la mujer siempre se siente en desventaja cuando está embarazada, es verdad que tiene muchísimos más beneficios, pero vuelvo y repito, cuando la mujer goza de una estabilidad laboral aquí y aquí juegan mucho los tipos de contrato. Sonará algo tal vez ridículo, pero por ejemplo, ¿qué pasa? la ley dice que por cada 25 trabajadores estables un trabajador con discapacidad. Entonces, si tiene 100 trabajadores inestables o 100 trabajadores

con contrato especial emergente. Muchas compañías dicen "no estoy obligado a tener un trabajador con discapacidad porque no tengo a nadie estable", entonces pasa lo mismo por los contratos eventuales, contratos especiales emergentes cuando una mujer está embarazada, entonces el papel que yo veo como que el más importante aquí es la estabilidad. La mujer se siente perjudicada porque el empleador sabe perfectamente que la jornada laboral se va a reducir, que en el primer trimestre la mujer va a estar más cansada de lo habitual, en cambio el hombre siente cierta estabilidad, y algunas empresas incluso se llegan a aprovechar de los hombres que tienen a la esposa embarazada porque saben que no puede renunciar. Para mí el papel más importante es la estabilidad y ni siquiera podemos ponerlo como palabra en grande, sino entre comillas, porque para la mujer, en parte la estabilidad estando embarazada, si no tiene un contrato fijo, no existe. Lamentablemente es una realidad que el contrato a plazo indefinido ya no es el primero en ser usado. Es algo que ha venido existiendo desde el año 2020. El contrato especial emergente ha sido el que ha primado en ser utilizado. De hecho, no hay compañía o son muy pocas las compañías que deciden empezar una relación laboral con un contrato a plazo indefinido. Si me dices que una relación laboral empezó con un contrato a plazo indefinido con una mujer de entre sus 20 a 30 años, la empresa se la está jugando porque perfectamente saben y tienen miedo de que quede embarazada en este tiempo. Pienso que hay que enfocarse en ambos tipos de contratos. Estuve hablando perfectamente del contrato especial emergente de una mujer embarazada. Si hablamos de un contrato a plazo indefinido, es verdad, la mujer se siente mucho más tranquila, pero hay que recordar, y es algo que es totalmente cierto, nadie es indispensable, igualmente puede existir un visto bueno contra una embarazada, pero es mucho más complicado de probar, mucho más difícil es que el juez lo apruebe, y que el inspector del trabajo te dé la aprobación, pero no imposible. Igualmente, al hombre, muchas veces, siento que pese a que es verdad que la normativa no le da los mismos beneficios legales. El hombre va a disfrutar de una mayor estabilidad, tácitamente hablando de la compañía, le gusta a un hombre que esté con una familia y que tengo una esposa embarazada porque saben que no va a poder renunciar, pese a que es

verdad que no va a poder estar presente todo el tiempo en casa, pese a que es verdad que va que va a estar posiblemente explotado porque la empresa lo va a usar a su favor. El hombre si tiene una estabilidad más real. Yo comprendo que quieres enfocar en que la mujer no puede ser despedida, pero lo estamos hablando en letras, o sea, si lo lo vemos positivamente hablando, o sea el positivismo, el que está escrito, es precioso, es divino, pero si nos estamos yendo de la realidad de la praxis, tenemos que ver es si existe el despido ineficaz, existe por algo, el despido a la mujer embarazada se da, porque un visto bueno a la mujer embarazada se da, porque un contrato especial emergente a una mujer embarazada y que dice que se terminó la relación laboral por acuerdo entre partes se da. Entonces no podemos decir que una mujer por estar embarazada automáticamente ya es intocable, es mucho más duro, muchísimo, pero no podemos decir que de 100 casos, 100 van a ser inmunes, hay casos y casos dependiendo del lugar donde trabajan. Yo considero muy inestable a una mujer embarazada con un contrato especial emergente y considero más estable a una mujer embarazada con un contrato tipo contrato a plazo indefinido como se le conoce en la norma y considero mucho más estable a un hombre que tenga una esposa embarazada que pese que como te digo, no tienen los mismos beneficios, obviamente va a tener mayor estabilidad porque la empresa lo va a querer a él porque él sabe que no va a poder renunciar.

2.- ¿Cómo beneficia la licencia por maternidad y paternidad a la equidad de género?

La licencia por maternidad y por paternidad en primera son totalmente distintas. La licencia por paternidad son 15 días, la licencia por maternidad son 12 semanas, de ahí estamos hablando de que hay una desigualdad tenaz y peormente si nos vamos a que existe una licencia por lactancia de que la mujer tiene permiso a salir 2 horas antes del trabajo y solamente tener una jornada laboral de 6 horas. Si está, si nos vamos por eso por ese "no vacío legal", pero si nos vamos por ese ámbito, en realidad tener licencias por maternidad y paternidad crea una falsa ilusión de equidad de género donde la mujer estará

muchísimo más entregada a la familia y el hombre únicamente va a poder ser soporte por dos semanas. A mi a mi parecer no es justo porque el cuidado le compete a ambos progenitores, y por más que el hombre desee quedarse más tiempo, lastimosamente el permiso de paternidad para los hombres de los 15 días es lo máximo y 5 días salvo en determinados casos establecidos en la ley.

3.- Sabiendo que el cuidado del recién nacido compete tanto al padre como a la madre, sin embargo, en nuestra legislación no existe una ley que respalde que el padre pueda pasar un poco más de tiempo con su hijo, sabiendo esto ¿Qué importancia tendría establecer un vínculo más fuerte entre el padre y el recién nacido?

A mi criterio, te puedo decir que se puede volver más complicado formar un vínculo con el padre, porque como vuelvo y repito, estará únicamente 15 días máximo, Sería muy duro, en cuyo caso el vínculo formaría directamente con la madre y caemos en lo mismo en que la ley es mucho de dar a la mujer, hablando cuando es madre lo podemos ver también en los casos por pensión alimenticia, casi siempre la preferencia es dársela a la madre y no suele considerar al padre como la primera opción, porque si tú me preguntaste por equidad, si tú me preguntaste por vínculo, yo considero que debería formar el el mismo vínculo con la madre como forma con el padre. Entonces, para ver esa equidad, considerando que incluso la mujer pasó 9 meses con un ser en su vientre, considerando que esos 9 meses causan cansancio, causan estrés, causan dolor. El parto causa dolor de por sí que el hombre tuviera mínimo 12 semanas sería lo perfectamente justo para equilibrar la carga en el hogar y el vínculo con el recién nacido. Incluso el hombre, ni duerme, de hecho, en realidad los dos primeros años se supone que no se duerme con un bebé. Es muy duro.

4.- Según su criterio. Teniendo en cuenta que la mujer durante el embarazo y durante el período de lactancia no puede ser despedida ya que sería un despido ineficaz ¿Por qué cree usted que el cónyuge debería tener el mismo beneficio?

Un cónyuge debe tener el mismo beneficio, ya lo mencioné que en realidad un despido ineficaz puede ocurrir a una mujer que está embarazada, pero por lo mismo que se necesita una estabilidad de un hogar que es un derecho a tener trabajo, que es un derecho a la vida digna. El cónyuge debe estar bajo el mismo techo. Con que el cónyuge viva debajo del mismo techo y se haga responsable del menor, así como la madre debería tener el mismo beneficio de no tener que sufrir un despido ineficaz. No solamente por el hecho de beneficiarse, sino para una estabilidad en el hogar. Es muy duro para una familia cuando ya está acostumbrada a un estilo de vida y de repente por lastimosamente por alguna especie de problema tienen que recurrir a un nivel más bajo de vida, es muchísimo más duro adaptarse. Imaginemos que una pareja que tuvo un hijo y que incluso la señora salió súper bien, no decide usar las 12 semanas, decide usar nada más 6, entonces pueden usar la licencia por lactancia. Igualmente lo tienen en una guardería que los ayuda para poderlos dos seguir trabajando y sucede que lo despiden al padre, no a la madre, la madre es intocable, pero la guardería cuesta lo mismo, es igual un gasto, entonces en realidad debería existir esa estabilidad para asegurar la buena crianza del menor, al menos.

5.- Teniendo en cuenta que la mujer durante su licencia por maternidad tiene 12 semanas de ausencia justificada en su trabajo por el nacimiento de su hijo o hija, y mencionando que el cuidado del recién nacido es algo complicado y que los 15 días que le otorgan al cónyuge por licencia de paternidad pueden resultar muy poco en ciertos casos ya que la mujer necesitaría ayuda debido a que en determinados casos no todas las personas poseen familiares que pueden ayudar a la mujer durante el período de lactancia. ¿Por qué sería importante que se cree una ley que pueda amparar al cónyuge de la mujer embarazada o en período de lactancia para que pueda estar más tiempo en casa sin perder un derecho a recibir remuneración?

El teletrabajo es una modalidad. Si está en el contrato puede ser contemplada, indiferente de que si se lo hace de esta manera o de cualquier otro o sea. Qué es diferente, claro, sin posibilidad de hacerlo físicamente. Este trabajo se acabó.

Si quieres estabilizar obligatoriamente a un trabajador debes recordar que el despido ineficaz corre desde que la compañía se entera que la persona está embarazada, por ejemplo, que la mujer tenga 10 semanas de embarazo, notifica a la empresa y desde ese momento corre el tiempo de que si la despiden podría caer en un despido ineficaz. Yo considero que sería importante porque igual como he repetido aquí se tiene que asegurar el fin al bien ulterior del menor, es decir, aquí la base de la sociedad, siempre se ha dicho de la base, de la población de la República, de un país en la sociedad es la familia. Entonces, ¿qué sucede cuando en realidad a una familia le están quitando las fuentes de ingreso? Entonces, ¿por qué es importante? Como yo lo veo, que un trabajador durante los 9 meses, durante el tiempo que le que se haya enterado él también que la esposa está embarazada, porque yo ahorita estoy hablando por un colaborador hombre. Y eso estamos enfocando incluso mal porque ¿qué pasa cuando hay parejas que alquilan vientre? es muchísimo más grande. Yo prefiero que sea muy importante porque también se salvaguarda el derecho ulterior del menor.

6.- En el 2020 nuestro país pasó por una pandemia que obligó a muchas empresas a adaptarse a los medios digitales para poder mantenerse activos, por lo cual muchas personas fueron enviadas a trabajar desde casa para evitar que las personas salgan de las mismas y puedan contagiarse. Debido a esto, muchas empresas optaron por mantener la modalidad de teletrabajo en determinadas áreas o la modalidad semipresencial ya que gracias a la tecnología se puede hacer el mismo trabajo que se hace en una oficina que en una casa. ¿Cree que la modalidad de teletrabajo en determinados casos podría ayudar a que la licencia por paternidad pueda aumentar de quince días a entre seis o doce semanas, en los cuales cumplidos los quince días, el cónyuge de la mujer embarazada podría laborar mediante teletrabajo o de manera semipresencial, con el fin de que él pueda ayudar a su cónyuge en el cuidado del recién nacido y pueda tener una mejor relación con hijo?

Considero que sería preferible que lo haga de manera semipresencial, híbrida o teletrabajo, pero reduciendo la jornada. ¿Para qué?, Para que primero, el padre se ahorre 2 horas entre la ida y el retorno, totalmente cierto. Entonces la idea de crear esta licencia para el padre también no es mala, es muy buena porque a la vez estamos considerando el padre como un miembro activo de la crianza del bebé.

7.- Según su criterio ¿Qué otros beneficios considera que se debería implementar dentro del periodo de licencias por maternidad y paternidad equitativas en la sociedad? y ¿Qué medidas adicionales se podrían tomar para promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos?

Como comenté, podría darse la reducción de la jornada laboral de 8 a 6 horas para que el padre pueda también compartir tiempo con su hijo, incluso en la modalidad teletrabajo, también en caso de que el contrato de trabajo no tenga estipulado 1 hora de entrada, sino que se deba cumplir con una cantidad de 8 horas laborales, el trabajador podrá entrar con anterioridad para realizar trabajos pendientes y que se quede hasta cumplir las 6 horas, es decir, puede entrar más temprano para cumplir las 6 horas y salir más temprano.

María Belén Thigpen Tafur - Jefe de Relaciones Laborales, Beneficios y Remuneraciones en LATAM Airlines Group

1.- ¿Qué papel juegan las políticas de licencia parental y permisos en la desigualdad laboral? Contando que la mujer tiene más beneficios que el hombre durante el período de embarazo y lactancia, haciendo énfasis en que tienen seguridad laboral durante el embarazo ya que no se la puede despedir porque sería un despido ineficaz, por otro lado, también posee el beneficio de salir una hora antes durante el período de lactancia.

Yo creo que como punto de partida debemos considerar que nuestro código de trabajo es obsoleto, es una realidad. Si bien a lo largo de los años han existido varias reformas dentro del código de trabajo, yo opino que es necesario que se haga una reforma integral del mismo, aunque han existido varios proyectos para hacerlo en la Asamblea Nacional, estos han sido archivados. A partir de esto es que yo creo que en la actualidad en un contexto histórico, totalmente distinto al de 1938, 1990 o 2000, en el cual tuvimos reformas en las cuales ciertas regulaciones resultaron desiguales o injustas. Por eso debemos plantearnos el por qué para luego cuestionarlo y proponer una modificación, por ejemplo, la licencia por maternidad, que fue incluida en la normativa hace aproximadamente 40 años, se creó con un fundamento de que la mujer alcanzara un equilibrio entre su vida personal y su vida familiar, con esto buscando una inclusión y en esa época, una igualdad de oportunidades; ya que en aquella época la mujer no contaba con las mismas condiciones que el hombre en el ámbito laboral, y si vamos más atrás, podemos ver la desigualdad que existía con respecto al derecho al voto, etc. La desigualdad de género que había perjudicaba a la mujer como tal. Siguiendo con este supuesto, de la mujer embarazada trabajadora, hay un fundamento histórico en la inclusión de la mujer embarazada dentro de la figura del despido ineficaz, ya que en ese tiempo en el contexto machista de la época, la mujer embarazada trabajadora representaba gastos operativos, y esto a nivel empresarial actualmente se sigue cuestionando, que la mujer

embarazada representa como tal costos operativos, necesidad de mayor personal, incluso la imposibilidad que la mujer embarazada pueda realizar ciertas funciones dentro de la empresa o dependiendo de la industria. Entonces, la salida más fácil para un empleador era el despido y esto claramente no pasaba con el hombre que iba a ser padre, ya que la explicación era que las condiciones médicas, biológicas y las ausencias son totalmente distintas en esta actividad. Entonces yo considero que la figura legal del despido ineficaz si brinda una protección en seguridad jurídica que necesitaba la mujer en esa época a diferencia del hombre. Con relación a la licencia por paternidad, fue recién incluida en la ley hace aproximadamente 14 años, concuerdo que su ausencia hasta hace poco y la diferencia con la licencia por maternidad con los días que tiene de permiso, constituye una política que acepta la igualdad de género y al estereotipo que nosotros tenemos con relación a las responsabilidades y al cuidado del recién nacido. Considero que de cierta manera los legisladores están trabajando en mejorar este aspecto de igualdad entre los permisos por maternidad y paternidad, y una muestra de ello es la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano que recientemente fue incluida. Dentro de esta ley incluye al menos la posibilidad de que los padres del recién nacido pueda compartir las licencias de maternidad y de lactancia, y también amplía un poco los días por licencia por paternidad, sin embargo, sí creo que existe ahí un vacío legal o falta actualizarnos o evolucionar en ese sentido.

2.- ¿Cómo beneficia la licencia por maternidad y paternidad a la equidad de género?

Como mencionaba anteriormente, la idiosincrasia dentro de Ecuador, o incluso, dentro de América Latina, de cierto modo ha evolucionado, ya que la lucha por la igualdad de género se ve reflejado dentro de los diferentes ámbitos sociales, como por ejemplo, dentro de los roles dentro de una empresa, a la remuneración, a los cargos directivos dentro de las empresas e incluso a nivel de los puestos gubernamentales. Estamos en esa lucha constante de igualdad de género, pero de igual manera, se podría que también se ve reflejada dentro del modelo de la

familia. Actualmente vemos que las madres y padres de familia reconocen por igual su responsabilidad dentro del hogar y también dentro del cuidado de los hijos, por lo cual, actualizar la licencias por maternidad y paternidad si tiene un impacto y reconocimiento a la equidad de género.

3.- Sabiendo que el cuidado del recién nacido compete tanto al padre como a la madre, sin embargo, en nuestra legislación no existe una ley que respalde que el padre pueda pasar un poco más de tiempo con su hijo, sabiendo esto ¿Qué importancia tendría establecer un vínculo más fuerte entre el padre y el recién nacido?

Bajo el principio de igualdad, es importante que tanto el padre como la madre cuenten con las herramientas y garantías legales para tener este tiempo de cuidado y puedan generar ese vínculo entre padre e hijo. Creo que a nivel de conformación de la familia, es importante que se genere ese vínculo familiar y otorgarles las garantías legales para que se pueda dar.

4.- Según su criterio. Teniendo en cuenta que la mujer durante el embarazo y durante el período de lactancia no puede ser despedida ya que sería un despido ineficaz ¿Por qué cree usted que el cónyuge debería tener el mismo beneficio?

Es un punto debatible ya que habría que analizar si hay una vulneración al cónyuge dentro del período de gestación, analizar si existe un riesgo o una afectación a la seguridad jurídica como tal. Esto tomando en cuenta el contexto histórico antes mencionado que creó el despido ineficaz. Entonces si es importante analizar si existe esa vulneración del derecho del cónyuge dentro del período de gestión de la cónyuge como tal. Actualmente la mujer tiene una licencia por lactancia por 15 meses, y durante ese tiempo, el padre el hijo también tiene ese beneficio de seguridad laboral sólo en casos en que se justifique la imposibilidad de la mujer de poder ejercer la licencia por lactancia, y en esto ya se ver una afectación en la relación entre trabajador y empleador, en la cual se podrían ver indicios o motivos para despedir, es ahí cuando se ve

afectada la relación laboral y es donde la normativa actualmente si prevé su protección, algo que hace poco fue incluido dentro de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, dicha protección no existía anteriormente como tal, el hombre no tenía seguridad laboral durante el período de lactancia de la mujer en ningún caso. Como mencioné al principio, es debatible que exista una seguridad jurídica de un padre que tenga a su cónyuge en período de gestación, ya que el padre del no nacido no tiene manifestaciones que afecten la relación laboral propias, es decir, no tiene permisos por enfermedades de la mujer embarazada, no tiene que ir a control del embarazo, aunque debería tener ese derecho de poder ir a esos controles médicos, lo menciono por experiencia con madres y padres de familia, esposos y esposas con los que han tenido pasar esta situación, por eso hago énfasis en que es debatible. Por ejemplo, en la empresa en la que yo asesoro que ofrece el servicio de transporte aéreo, en el cual yo tengo contacto con mujeres que son tripulantes de cabina y tripulantes al mando que al momento de estar embarazada no pueden transportarse en el avión, lo cual limita totalmente sus funciones, y gracias al despido ineficaz no se la puede despedir, ya que sin el despido ineficaz, la mujer embarazada se sentiría desamparada ante el empleador, ya que reitero, el estar embarazada limita sus funciones. En cambio el hombre podría tener el mismo beneficio de tener seguridad mientras la mujer esté embarazada, esto sin limitar sus funciones dentro del ámbito laboral y también ayudaría mucho en el ámbito económico dentro del hogar que se está formando.

5.- Teniendo en cuenta que la mujer durante su licencia por maternidad tiene 12 semanas de ausencia justificada en su trabajo por el nacimiento de de su hijo o hija, y mencionando que el cuidado del recién nacido es algo complicado y que los 15 días que le otorgan al cónyuge por licencia de paternidad pueden resultar muy poco en ciertos casos ya que la mujer necesitaría ayuda debido a que en determinados casos no todas las personas poseen familiares que pueden ayudar a la mujer durante el período de lactancia. ¿Por qué sería importante que se cree una ley que pueda amparar al cónyuge de la mujer embarazada o en período de

lactancia para que pueda estar más tiempo en casa sin perder un derecho a recibir remuneración?

Partiendo del principio de igualdad, si sería factible, como ejemplo, tenemos la nueva Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, que extendió la licencia por paternidad de 10 a 15 días, aunque considero que esos 15 días sigue siendo muy poco tiempo en comparación al tiempo que se tiene por Licencia por maternidad, entonces podría decir que si es homologable o si se podrían aumentar los días un poco más, siendo los más equitativo e igualitario posible en tanto que beneficie al hombre como que no perjudique al empleador.

6.- En el 2020 nuestro país pasó por una pandemia que obligó a muchas empresas a adaptarse a los medios digitales para poder mantenerse activos, por lo cual muchas personas fueron enviadas a trabajar desde casa para evitar que las personas salgan de las mismas y puedan contagiarse. Debido a esto, muchas empresas optaron por mantener la modalidad de teletrabajo en determinadas áreas o la modalidad semipresencial ya que gracias a la tecnología se puede hacer el mismo trabajo que se hace en una oficina que en una casa. ¿Cree que la modalidad de teletrabajo en determinados casos podría ayudar a que la licencia por paternidad pueda aumentar de quince días a entre seis o doce semanas, en los cuales cumplidos los quince días, el cónyuge de la mujer embarazada podría laborar mediante teletrabajo o de manera semipresencial, con el fin de que él pueda ayudar a su cónyuge en el cuidado del recién nacido y pueda tener una mejor relación con hijo?

Considero que más allá de que se dé como una ley, debe darse como práctica dentro de la empresa en que se use esta práctica jurídica que está en la ley, y me refiero al teletrabajo como tal, ahora, el problema de aplicarlos durante las licencias por paternidad de manera obligatoria limita ciertos sectores, como por ejemplo, en la empresa que yo laboro, las azafatas o los pilotos no pueden hacer teletrabajo. Entonces, opino que debería ser más como una práctica empresa usar estas herramientas como es el teletrabajo que está actualmente

normalizado. De hecho, hace poco asistí a una presentación de prácticas laborales de varias empresas e industrias y pude ver que sólo el 18% de todas las empresas del Ecuador tienen implementado esta modalidad del teletrabajo o semipresencial, y tan sólo el 5% de las empresas laboran 100% mediante teletrabajo. Entonces en este caso, ya vemos que se debe dar un cambio cultural como tal para que se pueda usar este tipo de herramientas en un futuro, ya que en varios países ya se usaba esta modalidad incluso antes de la pandemia, y el detalle es que dentro de Ecuador la mayoría de trabajos son operacionales. Así que habría que analizarlo.

7.- Según su criterio ¿Qué otros beneficios considera que se debería implementar dentro del periodo de licencias por maternidad y paternidad equitativas en la sociedad? Y ¿Qué medidas adicionales se podrían tomar para promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos?

A mi criterio, se debería hacer las licencias por paternidad y maternidad lo más igualitarias o equitativas posibles, que tengan la misma cantidad de tiempo o que los tiempos no tengan una gran diferencia entre ambas licencias. Así como se ha pedido igualdad en el ámbito laboral como en los salarios, en los cargos administrativos o en la igualdad de oportunidades para ambos géneros, también deberíamos pedir igualdad para este tipo de licencias para que los padres puedan cumplir sus roles dentro del hogar. Actualmente con la nueva Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, se ha dispuesto que el hombre pueda obtener la licencia por lactancia en caso de que a la mujer por diversos motivos se le imposibilite poder cumplir con esa licencia. Ahora, sería viable que el hombre durante el período de lactancia pueda también tener esas dos horas en las que puede escoger salir antes del trabajo para pasar más tiempo con el hijo, poder cumplir su rol de padre y mejorar el vínculo familiar, aunque claro que puede ser debatible porque la mujer es la que da de lactar al bebé y no habría necesidad de la presencia del hombre, salvo en determinados casos en los que la mujer si necesite del hombre para el cuidado del bebé.

Psicól. Ariana Román - Coordinadora del programa de depresión y ansiedad en el Municipio de Guayaquil.

1. ¿Qué papel juegan las políticas de licencia parental y permisos en la desigualdad laboral? Contando que la mujer tiene más beneficios que el hombre durante el período de embarazo y lactancia, haciendo énfasis en que tienen seguridad laboral durante el embarazo ya que no se la puede despedir porque sería un despido ineficaz, por otro lado, también posee el beneficio de salir una hora antes durante el período de lactancia.

Trabajé en recursos humanos como coordinadora de bienestar social en el Municipio de Guayaquil y traté bastante este tipo de casos en los cuales pude ver que tanto en el Código de Trabajo como en LOSEP había una desigualdad en cuanto a la licencia por maternidad y paternidad. Los Padres en ese entonces tenían 10 días y actualmente tienen 15 días, sin embargo, no es suficiente, tanto que durante el tiempo que laboré en recursos humanos pude presenciar que los padres por querer estar más tiempo con sus hijos recién nacidos y ayudar a sus esposas con el cuidado, tomaban los días de vacaciones que les eran otorgados por ley, lo cual no era justo porque se supone que los días de vacaciones son para descansar y durante el cuidado de un recién nacido no se descansa y es algo sacrificado.

2. ¿Cómo beneficia la licencia por maternidad y paternidad a la igualdad de género?

No la beneficia porque no existe igualdad, ya que como mencioné, los padres al ver que tenían pocos días de permiso por licencia por paternidad, pedían los días de vacaciones que tenían, en caso de los que se rigen por LOSEP son 30 días y los que se rigen por Código de trabajo son 15 días. Los que se regían por LOSEP la tenían un poco más fácil ya que como mencioné, eran 30 días, que en la actualidad serían 45 días que son un poco más de 6 semanas, que igual vuelvo

y repito, no es justo porque cogen días de vacaciones y en el caso de los que son regidos por código de trabajo tienen incluso menos tiempo que sería alrededor 4 semanas, ahora, el problema en mi experiencia en Recursos Humanos era que hubo casos en los que los hombres ya no tenían días de vacaciones disponibles, por lo cual salían perjudicados, y en ellos si se notaba la inconformidad por no poder compartir más tiempo con su hijos. En fin, se puede decir que no existe igualdad y por tanto no beneficia a la igualdad de género.

3. Sabiendo que el cuidado del recién nacido compete tanto al padre como a la madre, sin embargo, en nuestra legislación no existe una ley que respalde que el padre pueda pasar un poco más de tiempo con su hijo, sabiendo esto ¿Qué importancia tendría establecer un vínculo más fuerte entre el padre y el recién nacido?

Hablando psicológicamente, no solamente sería importante que se establezca un vínculo del padre con el hijo, sino también del padre con la familia que se está formando porque hay un antes y un después en lo que es la familia cuando son pareja y cuando comienzan a ser padres o también cuando existe un nuevo miembro dentro de la familia, por eso es que se han aumentado los días para la licencia por paternidad de 10 a 15 días, aunque esto no sea suficiente, y es muy importante que haya una colaboración entre padre y madre para la formación de una familia unida para que el recién nacido tenga un buen cuidado. Yo me convertí en madre hace un poco más de un año, y en mi experiencia personal, es importante la presencia del padre ya que mi esposo sí me ayudó lo que más pudo y puedo decir que me sirvió para convivir más con él y mi hija.

4. Según su criterio. Teniendo en cuenta que la mujer durante el embarazo y durante el período de lactancia no puede ser despedida ya que sería un despido ineficaz ¿Por qué cree usted que el cónyuge debería tener el mismo beneficio?

Si es importante como tal que el padre tenga esa seguridad laboral durante el embarazo y el período de lactancia por el tema económico debido a que durante el embarazo, los chequeos mensuales tienen un costo algo elevado en determinados casos y a parte que este beneficio que tendría el cónyuge ayudaría a que pueda conservar su trabajo y pueda solventar los gastos del hogar que se formará para recibir al recién nacido, porque antes de que nazca también se hacen algunas compras en cuanto a ropa, cuna, biberones y entre otras cosas. También durante el período de lactancia, el recién nacido genera muchos gastos debido a que se gasta mucho en pañales, leche en polvo, chequeos médicos, entre otras cosas. Muy a parte que cuando el hombre queda desempleado, este tipo de situaciones a veces traen problemas en el hogar debido a que sólo una persona estaría manteniendo el mismo y que a parte va a tener que solventar los gastos médicos que conlleva el embarazo y en un futuro, los gastos del recién nacido, lo que sería una doble carga, y peor aún para las personas que sólo ganan el salario básico. Esto provocaría que el recién nacido viviría en un mal ambiente del hogar, lo que tendría consecuencias para el desarrollo cognitivo del mismo.

5. Teniendo en cuenta que la mujer durante su licencia por maternidad tiene 12 semanas de ausencia justificada en su trabajo por el nacimiento de su hijo o hija, y mencionando que el cuidado del recién nacido es algo complicado y que los 15 días que le otorgan al cónyuge por licencia de paternidad pueden resultar muy poco en ciertos casos ya que la mujer necesitaría ayuda debido a que en determinados casos no todas las personas poseen familiares que pueden ayudar a la mujer durante el período de lactancia. ¿Por qué sería importante que se cree una ley que pueda amparar al cónyuge de la mujer embarazada o en período de lactancia para que pueda estar más tiempo en casa sin perder un derecho a recibir remuneración?

Esto sería importante en la parte emocional, como hace un rato mencioné la importancia del vínculo familiar, la familia debe asentarse en bases sólidas tanto

emocional como económicamente, y el trabajo estable es una de esas bases. La importancia que ambos cónyuges tengan esa seguridad laboral y económica como tal ayuda a que ambos se sientan estables al poder con eso tener los recursos para recibir al nuevo ser que viene en camino, es importante que sean un equipo.

6.- En el 2020 nuestro país pasó por una pandemia que obligó a muchas empresas a adaptarse a los medios digitales para poder mantenerse activos, por lo cual muchas personas fueron enviadas a trabajar desde casa para evitar que las personas salgan de las mismas y puedan contagiarse. Debido a esto, muchas empresas optaron por mantener la modalidad de teletrabajo en determinadas áreas o la modalidad semipresencial ya que gracias a la tecnología se puede hacer el mismo trabajo que se hace en una oficina que en una casa. ¿Cree que la modalidad de teletrabajo en determinados casos podría ayudar a que la licencia por paternidad pueda aumentar de quince días a entre seis o doce semanas, en los cuales cumplidos los quince días, el cónyuge de la mujer embarazada podría laborar mediante teletrabajo o de manera semipresencial, con el fin de que él pueda ayudar a su cónyuge en el cuidado del recién nacido y pueda tener una mejor relación con hijo?

Sería una buena idea, porque muchas veces en la parte administrativa, hay muchos trabajos que se puede hacer desde casa, e incluso en muchas empresas han optados por mantener el teletrabajo porque en parte se reducen gastos como los servicios básicos o artículos de oficina, el problema es que no todos los trabajos podrían optar por esta opción, aunque los que trabajan en la parte administrativa serían los beneficiados como tal. Y la semipresencialidad también podría funcionar de la misma manera, todo depende del contrato o del empleador que pueda dar estos beneficios.

7.- Según su criterio ¿Qué otros beneficios considera que se debería implementar dentro del periodo de licencias por maternidad y paternidad equitativas en la sociedad? y ¿Qué medidas adicionales se podrían tomar

para promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos?

Yo trabajando en recursos humanos tuve la experiencia de que los trabajadores nos pedían permisos para cualquier situación que tenía que ver con el recién nacido, incluso cuando existía alguna emergencia. La presencia del padre en las situaciones emergentes como una enfermedad o un accidente haría que el papel de la paternidad tenga un gran cambio, incluso el cambio cultural de la figura paterna de que el padre es el que tiene que trabajar, el que tiene que proveer dinero o estabilidad económica, o sólo la figura como autoridad del hogar; más bien, sería bueno que también tenga esa figura paternal de cuidador, del que vela por el bienestar del hijo o hija ya que esto puede que ayude a mejorar el vínculo emocional entre el padre y el recién nacido, además que crearía un buen ambiente dentro del hogar. Incluso sería importante que se cree un beneficio que ayude al padre a que esté presente durante los primeros 5 años en determinados casos como serían los accidentes o las enfermedades y que los padres no tengan ese miedo a pedir permiso a su empleador para poder realizar estas actividades, es importante la presencia del padre en estos casos ya que crearía un gran vínculo con el hijo, y pienso que se puede justificar estos casos con certificados médicos en los que se pueda justificar la ausencia del trabajador. La primera infancia del niño es hasta los 5 años, y es importante que el padre tenga esa presencia en ese tipo de casos emergentes para que el niño vea que el padre está ahí y lo vea más como apoyo emocional, y mucho de lo que pasa dentro de esa primera infancia o dentro de la segunda infancia que es hasta los 12 años repercute directamente en el comportamiento del niño cuando este sea un adolescente o un adulto, donde sería un problema generar un vínculo con el niño. Culturalmente es algo que debería cambiar y dejar que el padre tenga esa figura paterna de apoyo para el hijo y no como proveedor.

Abg. Christian Romero

1.- ¿Qué papel juegan las políticas de licencia parental y permisos en la desigualdad laboral? Contando que la mujer tiene más beneficios que el hombre durante el período de embarazo y lactancia, haciendo énfasis en que tienen seguridad laboral durante el embarazo ya que no se la puede despedir porque sería un despido ineficaz, por otro lado, también posee el beneficio de salir una hora antes durante el período de lactancia.

Si bien es cierto que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, considero que el caso presentado en esta pregunta tiene varias aristas que tornaría de gran complejidad su aplicación en nuestro ordenamiento jurídico. La madre goza de esta protección durante el periodo de embarazo ya que -por muy lógico que suene- la madre siempre tendrá a su hijo o hija en su vientre; sin embargo, otorgar esta protección a los padres considero que da una apertura a un análisis mucho mas profundo, ya que existen situaciones en la que el padre nunca se hace responsable del embarazo o, simplemente se separa de la madre y, por estar la protección en la ley se beneficiaria de las indemnizaciones en caso de despido ineficaz (si se aplicará la propuesta normativa). Quiero ser enfático en señalar que mi postura no es la de “no hay que reconocer la protección laboral de los padres de la misma forma en cómo se protege a la madre”, sino más bien indico que su regulación debe ser minuciosa y debe ser acorde a cada caso concreto.

2.- ¿Cómo beneficia la licencia por maternidad y paternidad a la equidad de género?

Desde una perspectiva general, considero que la equiparación de derechos entre la madre y padre tanto el embarazo como en la lactancia, podría coadyuvar de

forma directa e indirecta en la equidad de género; ya que, al otorgar al padre los mismos beneficios que a la madre, se fomentaría una participación activa de ambos en la crianza del menor. Esto permitiría que el padre brinde apoyo a la madre y, de esta manera, la responsabilidad no recaería exclusivamente en ella.

3.- Sabiendo que el cuidado del recién nacido compete tanto al padre como a la madre, sin embargo, en nuestra legislación no existe una ley que respalde que el padre pueda pasar un poco más de tiempo con su hijo, sabiendo esto ¿Qué importancia tendría establecer un vínculo más fuerte entre el padre y el recién nacido?.

Considero que el tema es muy subjetivo. El vínculo entre un padre y un hijo responde a cuestiones muy particulares y daría un sinfín de casos; sin embargo y, como ya se indicó en la pregunta anterior, al reconocerle al padre licencias que tengan como finalidad que éste cuide al hijo bajo las mismas particularidades y beneficios que lo hace la madre, fomentaría una mejor relación entre ambos.

4.- Según su criterio. Teniendo en cuenta que la mujer durante el embarazo y durante el período de lactancia no puede ser despedida ya que sería un despido ineficaz ¿Por qué cree usted que el cónyuge debería tener el mismo beneficio?

Desde un enfoque pro labore, en efecto sería de gran importancia que el padre goce de una protección al igual que la madre durante el tiempo de embarazo y per(con las regulaciones y excepciones que ameritarían); ya que los gastos que conlleva un embarazo desde su concepción hasta el parto son muy elevados, en tal sentido, esta protección garantizaría la sostenibilidad de la familia.

5.- Teniendo en cuenta que la mujer durante su licencia por maternidad tiene 12 semanas de ausencia justificada en su trabajo por el nacimiento de su hijo o hija, y mencionando que el cuidado del recién nacido es algo complicado y que los 15 días que le otorgan al cónyuge por licencia de

paternidad pueden resultar muy poco en ciertos casos ya que la mujer necesitaría ayuda debido a que en determinados casos no todas las personas poseen familiares que pueden ayudar a la mujer durante el período de lactancia. ¿Por qué sería importante que se cree una ley que pueda amparar al cónyuge de la mujer embarazada o en período de lactancia para que pueda estar más tiempo en casa sin perder un derecho a recibir remuneración?

Como se indicó en la primera pregunta, el reconocer beneficios, derechos y protección al padre en los mismos términos bajo los cuales lo hace la ley en beneficio de la madre, conllevaría un análisis hermenéutico en razón de las particularidades que atañe esta iniciativa; la importancia de contar con una ley que regule esta igualdad, es que se podrán establecer los lineamientos generales y excepciones en cada caso en particular.

6.- En el 2020 nuestro país pasó por una pandemia que obligó a muchas empresas a adaptarse a los medios digitales para poder mantenerse activos, por lo cual muchas personas fueron enviadas a trabajar desde casa para evitar que las personas salgan de las mismas y puedan contagiarse. Debido a esto, muchas empresas optaron por mantener la modalidad de teletrabajo en determinadas áreas o la modalidad semipresencial ya que gracias a la tecnología se puede hacer el mismo trabajo que se hace en una oficina que en una casa. ¿Cree que la modalidad de teletrabajo en determinados casos podría ayudar a que la licencia por paternidad pueda aumentar de quince días a entre seis o doce semanas, en los cuales cumplidos los quince días, el cónyuge de la mujer embarazada podría laborar mediante teletrabajo o de manera semipresencial, con el fin de que él pueda ayudar a su cónyuge en el cuidado del recién nacido y pueda tener una mejor relación con hijo?

La ley reconoce el teletrabajo como una alternativa para la ejecución de actividades, por lo que, si las funciones del trabajador son de aquellas que se pueden ejecutar de forma telemática, considero que no existiría ningún

impedimento para que el padre pueda ejecutar sus labores desde otro lugar o de forma semipresencial; no obstante, esta situación nos llevaría a otras preguntas ¿Qué pasaría con los trabajadores cuyas funciones no pueden ser ejecutadas de manera telemática (chofer, conserje, seguridad, etc.)? y, ¿en que momento podría el padre ayudar a su cónyuge con el cuidado del recién nacido si el trabajo telemático lo obliga a estar a disposición de su empleador durante el tiempo de duración de su jornada ordinaria?.

7.- Según su criterio ¿Qué otros beneficios consideran que se debería implementar dentro del periodo de licencias por maternidad y paternidad equitativas en la sociedad? y ¿Qué medidas adicionales se podrían tomar para promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos?

Como otro beneficio a los ya expuestos en las preguntas anteriores, podría ser la posibilidad de que los controles de embarazo e incluso el propio parto, se los pueda realizar en cualquier centro médico privado y no solo a través del IESS o de sus prestadores; siendo este beneficio cubierto por el propio Seguro Social o a través de su empleador, sin que dicho acceso represente costos para la madre o padre.

Como medida adicional para promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos, podría ser que el Estado a través del Ministerio del Trabajo brinde cursos para padres y que a su vez, exija a los empleadores que programen cursos o capacitaciones en beneficio de sus empleados, cuyos temas sean vinculados al cuidado de los hijos.