



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“NECESIDAD DE REFORMAR AL ART. 3 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, CON EL PROPÓSITO DE INCORPORAR LA PATERNIDAD COMO UNA CONTINGENCIA VÁLIDA PARA RECIBIR SUBSIDIO ECONÓMICO EN LA LICENCIA DE PATERNIDAD”.

TESIS PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL GRADO
DE ABOGADA.

AUTORA

Tatiana Nathaly Correa Rojas

DIRECTOR

Dr. Otto Montesinos Guarnizo

LOJA – ECUADOR

2014

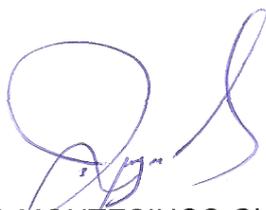
CERTIFICACIÓN

Doctor OTTO MONTESINOS GUARNIZO, **DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

CERTIFICO:

Haber dirigido el trabajo de tesis, previo a la obtención del título de Abogada de la señora egresada TATTIANA NATHALY CORREA ROJAS, titulado **“NECESIDAD DE REFORMAR AL ART. 3 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, CON EL PROPÓSITO DE INCORPORAR LA PATERNIDAD COMO UNA CONTINGENCIA VÁLIDA PARA RECIBIR SUBSIDIO ECONÓMICO EN LA LICENCIA DE PATERNIDAD”** y por cuanto cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento de Régimen Académico, Autorizo su presentación y sustentación.

Loja, junio del 2014



**Dr. OTTO MONTESINOS GUARNIZO
DIRECTOR DE TESIS**

AUTORÍA

Yo, Tattiana Nathaly Correa Rojas, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Nombre: Tattiana Nathaly Correa Rojas

Firma: _____

Cédula: 1103991186

Fecha: Junio del 2014

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Tattiana Nathaly Correa Rojas, declaro ser autor (a) de la Tesis titulada: **“NECESIDAD DE REFORMAR AL ART. 3 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, CON EL PROPÓSITO DE INCORPORAR LA PATERNIDAD COMO UNA CONTINGENCIA VÁLIDA PARA RECIBIR SUBSIDIO ECONÓMICO EN LA LICENCIA DE PATERNIDAD”**, como requisito para optar al grado de: **ABOGADA**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 30 días del mes de junio del dos mil catorce, firma la autora.

FIRMA

AUTORA: Tattiana Nathaly Correa Rojas

CÉDULA: 1103991186

CELULAR: 0994458959

DIRECCIÓN: Urbanización Rodríguez Witt

CORREO ELECTRÓNICO: tatycorrea@yahoo.com

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de tesis: Doctor Otto Montesinos Guarnizo.

TRIBUNAL DE GRADO

Presidente: Dr. Mg Augusto Astudillo Ontaneda

Vocal: Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

Vocal: Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo es dedicado a mi familia, que me han dado la motivación para completar esta meta.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi familia, profesores, amigas y amigos por el apoyo constante durante el proceso de mi aprendizaje.

LA AUTORA

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE REFORMAR AL ART. 3 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, CON EL PROPÓSITO DE INCORPORAR LA PATERNIDAD COMO UNA CONTINGENCIA VÁLIDA PARA RECIBIR SUBSIDIO ECONÓMICO EN LA LICENCIA DE PATERNIDAD”

2. RESUMEN

A partir de la creación del derecho a la licencia por paternidad en la Constitución de Montecristi del año 2008, se ha realizado la debida reforma al Código de Trabajo, que en su artículo 152 reglamenta los días de Licencia por Paternidad, en los diferentes casos de alumbramiento de los hijos recién nacidos.

El artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador estipula el “derecho a la licencia por paternidad” y se conecta intrínsecamente al artículo 369 de la mencionada norma, en donde se contempla la paternidad como una de las contingencias del seguro universal obligatorio.

Al realizar un estudio de caso sobre la empresa Biovisión Cía. Ltda., dicha empresa solicita el correspondiente pago de subsidio de paternidad para los empleados varones, similar al de maternidad que se viene dando comúnmente entre las empleadas mujeres, se consiguió finalmente una respuesta negativa de pago por parte del Procurador General del IESS.

La base legal de la negativa de pago de subsidio a la Licencia por Paternidad, se basa en que dentro del artículo 3 de la Ley de Seguridad Social están enumerados todos los contingentes para que el IESS pueda realizar los pagos de subsidios y apoyos económicos, más dentro de dicho listado, no se encuentra establecida la Paternidad.

Sin embargo, al revisar el artículo 424 y 425, observamos que todos los ecuatorianos estamos sujetos a la Constitución como “norma suprema, que prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico”, y que las

autoridades administrativas públicas aplicarán directamente las normas constitucionales aunque las partes no las invoquen expresamente.

Adicionalmente, reviso el artículo 426 que manifiesta que “no podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y las garantías establecidos en la Constitución”.

Con base en la revisión bibliográfica llegamos por tanto a la conclusión de que respetando la Jerarquía de la Ley, se debe tomar en cuenta dentro del artículo 3 de la Ley de Seguridad Social, la Paternidad como una contingencia válida para recibir subsidio económico.

Para ratificar el análisis jurídico doctrinario se realizó 381 encuestas que fue el resultado del cálculo de la muestra para la población afiliada al IESS de la ciudad de Loja; donde se encontró la aprobación de la licencia por paternidad, del subsidio por maternidad y así mismo del subsidio por paternidad por un total del 75% del total del sueldo, acotando que la mayoría de la población encuentra falta de equidad entre el trato a la maternidad y la paternidad por parte del IESS.

Las entrevistas confirman adicionalmente los resultados de las encuestas incluyendo afirmaciones de tipo jurídico sobre el respeto a la jerarquía de la norma suprema, en este caso la Constitución de la República del Ecuador que expresamente señala la creación de la Licencia por Paternidad y enumera igualmente a la Paternidad como una contingencia de la seguridad social.

La conclusión específica es que se debe reformar el artículo 3 de la Ley de Seguridad Social para incluir dentro de sus enunciados a la Paternidad como una contingencia.

Las recomendaciones, a más de la propuesta de ley para ser revisada por la Asamblea Nacional, se refieren a:

Solicitar al IESS tener precaución en sus disposiciones por cuanto no puede alegarse falta de ley o desconocimiento de la norma para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución; así como que encaren directamente y de manera ágil, los cambios constitucionales inclusive con el trabajo doméstico y se respete lo escrito en la Carta Magna de los ecuatorianos.

ABSTRACT

Since the amendment of the Ecuadorian Constitution in Montecristi in 2008, even the Labor Code in its article number 152, reformed the regulation about the Paternity License days in the different cases of newborns births; but this changes did not happen in the Social Security Law.

Article 332 of the Ecuadorian Republic Constitution, announces for first time “the right of paternity license” and it’s intrinsically connected to article 369 of that prescript, where fatherhood is a contemplated contingency at the mandatory universal insurance.

In the development of a study case about Biovisión Co. Ltd., I found that this company requested the payment of the parental benefit for male employees to IESS from his new right of paternity license. This kind of subsidy, asked from Biovisión Co.Ltda is similar to the payment of maternity which is commonly used among women.

However I finally found a payment refusal signed by the IESS General Attorney.

The refusal legal basis for this Paternity license payment is based on Article 3 of the Social Security Law, where Paternity is actually not listed in the items that IESS can subsidize.

However after reviewing Article 424 and 425, I note that all Ecuadorian citizens must be subjected to the Constitution as "the supreme law, which prevails over any other law", and that public administrative authorities should

directly apply constitutional norms although the parties not expressly invoke them.

Additionally, Article 426 express that "the absence of legislation or the ignorance of law will not be invoked to justify the infringement of the rights and guarantees established in the Constitution."

Therefore, based on the previous literature review, I conclude that the Law hierarchy should be fully respected in Article 3 of the Social Security Law and that Paternity License should be taken as a contingency for valid economic subsidy as is already contemplated in Article 152 of the Labor Code of Ecuador.

In order to ratify doctrinal legal analysis, I survey 381 people that were the result of the calculation of a sample from the IESS covered population in Loja. In those surveys the results were: Approbation of the Right of Paternity License, approbation of the maternity subsidy, approbation of the Paternity License subsidy. I also found that the population thinks the treatment between motherhood and fatherhood by the IESS is inequitable.

Additionally the interviews confirm the survey's results including statements about the legal respect for the hierarchy of the "supreme law". In this case the Ecuador Constitution expressly states the establishment of the Paternity License and also lists the fatherhood as a contingency of social security.

The specific conclusion is that Article 3 of the Social Security Law should be amended to include within their statements Fatherhood as a contingency.

In addition to the draft law that was proposed to the National Assembly, I recommend:

Request to IESS caution in its provisions, because the infringement of the Constitution rights and guarantees, cannot be invoked because the absence of law or the ignorance of law, to justify this action; and also face directly and quickly the constitutional changes including domestic work that hasn't been formally implemented in the Social Secure System.

3. INTRODUCCIÓN

A partir de la emisión del proyecto de Constitución de la República del Ecuador, su posterior aprobación por mayoría democrática el 28 de septiembre del 2008 y su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre del 2008, se levantó un debate social sobre los derechos y obligaciones en varios aspectos del convivir de los ciudadanos ecuatorianos.

Uno de los logros más importantes fue reconocer los derechos de paternidad, específicamente en su título sexto Régimen de Desarrollo, capítulo sexto Trabajo y Producción, sección tercera Formas de Trabajo y su Retribución.

Efectivamente el Art. 332 de la Constitución de República del Ecuador dispone: “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas o hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a la licencia por paternidad.”¹

El mencionado artículo del párrafo anterior, expone las necesidades y obligaciones actuales que el género masculino precisa y solicita frente a uno de los hechos más importantes en la vida de un hombre como lo es la paternidad.

¹ • Constitución de la República del Ecuador, 2008. Asamblea Nacional. Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 99

Dichos logros del frente femenino, si bien dieron paso a mejores oportunidades de vida para las mujeres, crearon también nuevas necesidades de apoyo directo del hombre en el hogar, en donde ambos hombre y mujer son ahora los pilares que sostienen y administran su hogar. El hecho de que la mujer se presente como un eje productivo en la sociedad, crea en la casa, una necesidad que es cubierta complementariamente con el varón en la dirección del hogar y les brinda a ambos la oportunidad de educar y escuchar a sus hijos, perpetuando en su descendencia valores y principios, mejorando las relaciones familiares e influenciando en beneficio de la sociedad en general.

Por los motivos expuestos nace desde el punto de vista legislativo, la oportunidad al padre de brindar el tiempo necesario para apoyo a la madre, aún agotada por el proceso de parto y la beneficiosa experiencia de disfrutar en sus primeros días de los cuidados del recién nacido.

Era común, en las tradiciones lojanas, y me atrevería a decir que en las costumbres ecuatorianas inclusive, escuchar a las abuelas sobre los cuidados de los “cuarenta días post parto” o puerperio, como ahora se le conoce. La madre que recién ha dado a luz, es atendida por su respectiva madre en un tipo de ritual que dura cuarenta días que incluye baños en aguas de hierbas medicinales, alimentación con caldos de gallina de campo y borrego, descanso completo por parte de la madre y bebidas en tipo coladas para incentivar la producción de leche materna y su alimentación al bebé.

Este tipo de costumbre son sin duda un reflejo de la importancia que otorgamos los seres humanos en general y el ciudadano ecuatoriano inclusive, al gran proceso natural de gestación y alumbramiento de un nuevo ser en la familia, así como los cuidados imperantes que debe recibir la madre para procurar una correcta recuperación.

En la actualidad, si bien se otorga la misma importancia al proceso de gestación y cuidados post parto, es importante destacar que dichos cuidados han sido relegados al esposo del hogar, por varias razones:

El éxodo de la madre de la parturienta hacia países “desarrollados”, o mejor conocido como el fenómeno de la migración ecuatoriana, la distancia entre ciudades dado que las jóvenes se ven obligadas a salir de sus provincias para conseguir mejores oportunidades en las ciudades grandes, donde en muchos de los casos solamente acrecientan los cordones de pobreza de las ciudades metropolitanas; así como y en gran influencia las jornadas laborales que cumplen las madres de las jóvenes madres que como hemos explicado, hace varios años son parte del proceso productivo de la sociedad en general.

No obstante de la falta física de la madre de la parturienta, existe desde mi punto de vista, un efecto social fruto de los logros de las mujeres en las últimas décadas, que ha permitido al género masculino la apertura para las demostraciones de alegría y cariño, especialmente en momentos tan recordados como lo es el inicio de la paternidad.

La licencia por paternidad, si bien fue aprobada el año 2008 en la Constituyente de Montecristi, y así mismo fue instaurada en el Art. 152 del Código de Trabajo, actualmente no ha sido reconocida dentro del Art. 3 de la Ley de Seguridad Social, por tanto no es digna de ser acreedora a subsidios económicos a diferencia de la maternidad que si es cubierta actualmente.

Al no existir un subsidio monetario para el padre por los diez o quince días de licencia para parto normal o cesárea respectivamente, se evidencia una desigualdad en el trato de la “Paternidad” y “Maternidad”, que no refleja el espíritu de la norma constitucional de Montecristi, que por primera vez expresó desde el 2008 la creación de la licencia por paternidad en Ecuador.

El empleador que mantenga en su rol de talento humano, empleados o trabajadores que estén cerca a obtener una licencia por paternidad por varios días, seguramente sentirá aversión a dicho evento, por cuanto sentirá un detrimento económico al tener que mantener la remuneración al reciente padre en un 100% del salario, y así mismo tendrá que contratar servicios de personal adicional para reemplazar las actividades de dicho empleado o trabajador.

Desde el punto de vista económico productivo, el sentido común nos permite darnos cuenta que dicho empleador seguramente preferirá la contratación de personal que no tenga tendencia a obtener una licencia de paternidad.

Por tanto en la vida práctica, se origina algún tipo de discriminación hacia los varones que podrían estar cercanos a ser padres, de tal manera que no solamente se pierde el sentido del beneficio para el padre que intenta iniciar

una relación de protección y seguridad con su hijo recién nacido; sino que adicionalmente se crea un ambiente de inseguridad para la familia por cuanto empleadores no podrían sostener el peso económico del tiempo de licencia y evitarían la contratación o mantenimiento de relaciones laborales con futuros padres.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

Dentro de la normativa legal, textos, publicaciones y observaciones empíricas que dan lugar a la presente investigación, hemos podido analizar en conjunto, la importancia que tiene para nuestra investigación el análisis sobre la Igualdad ante la Ley del Seguro Social.

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. CONCEPTO SEGURIDAD SOCIAL

“La seguridad social, también llamada seguro social o previsión social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como salud, vejez o discapacidades”²

Con base en la referencia anterior, es importante denotar la presencia de la seguridad social en la población mundial y por supuesto en la ecuatoriana.

Todos conocemos la llegada de la vejez en algún punto de la vida y no estamos exentos de sufrir accidentes o riesgos tanto dentro del trabajo o fuera de él, así como enfermedades que afectarían nuestro desempeño físico para poder continuar trabajando y mantener a nuestras familias; así como el mismo hecho de poder ser fructífero y aportar a la sociedad.

² Seguridad social. (2014, 23 de junio). Wikipedia, La enciclopedia libre. Fecha de consulta: 15:26, junio 24, 2014 desde http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Seguridad_social&oldid=75192128

La falta de seguridad social para ciertos ancianos en el país, produce que vivan sus últimos días en varias condiciones de humildad y miseria.

La seguridad social permite a los afiliados la tranquilidad de poder mantener su salud y recibir una pensión o subsidio mientras se encuentran en un estado vulnerable.

Esta es la razón por la cual no solamente la porción trabajadora del país sino todas las personas, incluyendo a las más humildes deben contar con un servicio de seguridad social eficiente, que nos proteja en las contingencias que se suscitan en la vida diaria.

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.³

Es por tanto imposible desde mi punto de vista, una convivencia clara de patrono empleador y un trato justo si no existe la aportación al sistema de seguridad social que tenemos vigente en el país a través del IESS.

³ Organización Internacional del Trabajo, 1991. Administración de la Seguridad Social.

La filiación al sistema de seguridad social del Ecuador, es una obligación inmediata al patrono, y se realiza cuando un empleado se encuentra dando sus servicios lícitos y personales a un empleados, sin embargo desde mi punto de vista, la aportación al IESS no debería estar sujeta de una relación laboral sino debería ser así como lo manda la misma constitución un asunto universal.

Debería estar afiliada también el ama de casa, que trabaja inclusive varias horas extras para mantener organizado su hogar. Debería recibir los beneficios de la seguridad social el joven estudiante universitario que aún no puede iniciar a trabajar por sus estudios, debería beneficiarse de la seguridad social el anciano, el inválido, el accidentado, que por motivos de falta de aportación en el momento oportuno no pudieron llegar a realizar aportaciones pero que necesitan del amparo de un estado consiente del apoyo a sus habitantes en casos de contingencias.

En el Ecuador adicionalmente encontramos dos seguros, el seguro del Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas, y el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.

4.1.2. CONCEPTO DE SEGURO GENERAL OBLIGATORIO

Los afiliados están agrupados en cuatro regímenes de afiliación: El Seguro General Obligatorio; los seguros especiales que comprenden a los del Seguro Social Campesino, a los de la construcción, zafreros y trabajadores

contratados por horas; el régimen voluntario; y el régimen adicional o complementarios ⁴

Es conveniente establecer por tanto que en Ecuador, como en otros países similares en el mundo la Seguridad Social no se encuentra privatizada sino que se administra desde el sector público.

La seguridad social de sectores específicos como el de los militares y policías se encuentra organizada en sectores específicos que fruto de sus acuerdos con el gobierno han podido establecer.

“El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia:

- *Solidaridad* es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio.
- *Obligatoriedad* es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.
- *Universalidad* es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio,

⁴ Prevención de Riesgos Laborales, García Ninet, José Ignacio, Civitas, Colección Legislación y Jurisprudencia, 2003

sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.

- *Equidad* es la entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común.
- *Eficiencia* es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.
- *Subsidiariedad* es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados.
- *Suficiencia* es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado”⁵.

Los principios del Seguro General Obligatorio son congruentes con la vida actual y con la realidad social del Ecuador, La Solidaridad es un principio básico mediante el cual las generaciones de aportantes actuales sostienen las generaciones de afiliados que se encuentran en estados de contingencia. La solidaridad en función de enfermedad y accidentes de trabajo es similar tanto para el mayor como para el menor aportante, enfocándose en entregar servicios de salud para todo el universo de afiliados de una manera eficaz y eficiente.

⁵ Ley de Seguridad Social, Registro Oficial 465 del 30 de noviembre del 2001. LEXIS S.A.

El Seguro General es obligatorio por cuanto como se especificó en los párrafos es muy difícil para un empleado sostener un trabajo tranquilo sin tener la preocupación de verse afectado en algún momento de su vida por las contingencias como: enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte e invalidez que incluye discapacidad y así mismo la cesantía.

La obligatoriedad de la Ley de Seguridad Social demuestra una vez más la importancia de la protección que tenemos frente a los siniestros por parte de un Seguro Social.

La universalidad por su parte, es la garantía de que todos los ecuatorianos tengamos acceso a la Seguridad Social, sin distinción de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, así como lo reza la propia constitución de los ecuatorianos.

De mi parte, la universalidad es un término que actualmente no está tocando a todo el sector productivo de nuestro país y peor aún al sector no productivo. La universalidad no se ha pasado a las amas de casa, ni a estudiantes universitarios, que deben tener fuentes económicas adicionales para poder financiar su aporte personal de manera de poder servirse de los beneficios que otorga el presente seguro social.

La equidad, en términos de jubilaciones y cesantías es válida por cuanto es proporcional en términos económicos a los valores y sueldos aportado durante toda su vida.

La equidad permite que los empleados que se esforzaron tanto a nivel de mano de obra como en su coeficiente intelectual por tener sueldos mejores, por su fidelidad con la empresa y por los años de servicio, puedan tener acceso así mismo a jubilaciones equitativas al trabajo desempeñado.

La eficiencia es un principio importantísimo de la Seguridad Social, es la mejor utilización de los fondos de los afiliados, para ser eficiente en la entrega oportuna de las prestaciones a los beneficiarios.

El principio mencionado en el párrafo anterior ha sido desde mi punto de vista no bien utilizado por parte del Directorio del Instituto de Seguridad Social Ecuatoriano, por sus siglas IESS, en el Ecuador.

Las razones es la desgastaba posicionamiento de los servicios de salud que otorga el IESS en la actualidad. Es un proceso bastante desgastante y molesto mantenerse por varias horas en el teléfono para poder conseguir turnos para médicos del IESS.

Las prestaciones o subsidios requieren largos trámites que implican varias horas de espera para poder realizar.

Si bien los sistemas informáticos actuales son bastante eficientes en el cobro de valores adeudados por parte de los empleadores al IESS, son bastante ineficientes a la hora de solucionar los problemas frente a los que se encuentran los afiliados, siendo que a veces es una negativa tácita la prolongada espera que tienen los afiliados a sus necesidades de salud.

Por tanto la eficacia y eficiencia de la distribución de las recaudaciones de los afiliados al IESS debe darse en el marco del respeto por el servicio de Seguridad Social al que aspiramos todos los ecuatorianos.

Adicionalmente es preocupante la utilización de fondos del Seguro Social que cubrirán parte del retiro y cesantías de los trabajadores ecuatorianos, dentro de fondos de inversión o préstamos al Estado para gasto público.

No se debería utilizar los fondos de los presentes afiliados en colocaciones de dinero en fondos que podrían implicar un riesgo de pérdida y futuros problemas sociales donde no se podría pagar las prestaciones a las que tienen derecho los aportantes una vez terminados sus años de producción y trabajo.

Por último, se debe reconocer en la actual administración gubernamental y del Directorio del IESS la importancia de que los ciudadanos tengan la opción tanto de acumular sus fondos de reserva, como de recibirlos en los emolumentos mensuales fruto de su trabajo.

Al recibir sus fondos de reserva de manera mensual se permite a los afiliados tener la capacidad adquisitiva para invertir en la compra de un bien inmueble, para el acceso de su hijo a un curso de aprendizaje, para la compra de un activo para su trabajo, entre otros. Las personas que deseen pueden ahorrar sus fondos de reserva, pero otras personas pueden optar por invertir dicho dinero, que a largo plazo podría ofrecerles mejores prebendas económicas. Es decir las personas tienen la discrecionalidad para poder usar su propio dinero de la manera que se les interese.

Así mismo la subsidiaridad es un auxilio obligatorio que el Estado tiene previsto en el caso en que el IESS no complete los valores que debe pagar a los afiliados en estados de contingencia.

El auxilio obligatorio del IESS debe verse así mismo como un auxilio, siendo rescatable solamente en casos de auxilio, porque normalmente el IESS debería tener los fondos suficientes para mantenerse de manera autónoma y poder entregar sus servicios de manera eficiente.

La entrega oportuna de los fondos o de los servicios de salud a los que se refiere la suficiencia es un punto neurálgico en la devolución de servicios y beneficios que debe y está obligado el IESS a solventar.

4.1.3. CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO

El Art. 347 del Código de Trabajo, se refiere a los Riesgos del trabajo como: “son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. ”⁶

Esta definición legal de un riesgo de trabajo, abarca cualquier tipo de eventualidad que afecte al trabajador en su actividad normal.

El Art. 348, define a los Accidentes de trabajo como “todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”⁷.

En consecuencia los riesgos de trabajo son parte de las contingencias que sumadas a la maternidad, enfermedad, vejez, muerte e invalidez que incluye discapacidad y cesantía forman un conjunto de contingencias que el la Ley de Seguridad Social señala en el Art. 3; artículo objeto de la presente investigación.

Por consiguiente concuerdo con el Art. 348 donde se define a los accidentes como un suceso imprevisto, es decir accidental, no ha sido mentalizado, ni tiene una trascendencia anticipada en el tiempo, sino son fruto de un momento repentino.

La prevención de los riesgos de trabajo es un proceso que atañe al empleador a través de varias maneras de manejo y control de la seguridad industrial, salud ocupacional y manejo integral del talento humano.

⁶ Código Laboral. Ecuador. 2011

⁷ Ibidem

No es menester el análisis interno de los procesos de riesgos de trabajo, por cuanto la investigación se basa en la contingencia nombrada como maternidad dentro de la investigación; sin embargo es importante nombrar la importancia de la prevención de riesgos de trabajo con el objetivo de eliminar procesos angustiosos por parte del empleado en el proceso del siniestro, así como de su familia, y finalmente del mismo empleador; que al no demostrar una buen sistema de seguridad ocupacional, podría llevar el pago de indemnizaciones de cuantiosos valores hacia el empleado que salió herido.

4.1.4. CONCEPTO DE CONTINGENCIA

Las contingencias a las que hace mención la Ley de Seguridad Social están nombradas en el Art. 3 de la mencionada Ley en la que específicamente se establece: “Riesgos cubiertos: El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- a) Enfermedad;
- b) Maternidad;
- c) Riesgos del trabajo;
- d) Vejez, muerte e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e) Cesantía.”⁸

⁸ • Ley de Seguridad Social, (2000). Reglamento, Concordancias, Legislación Conexa, Tomo I, Corporación de Estudio y Publicaciones, Quito

De tal manera, ¿cuál es el concepto de contingencia que aplica el seguro social para poder catalogar a la maternidad, enfermedad, riesgos de trabajo, vejez, muerte, etc como contingentes?

“En lógica y filosofía, la contingencia es el modo de ser de lo que no es necesario ni imposible, sino que puede ser o no ser el caso. En general la contingencia se predica de los estados de cosas, los hechos, los eventos o las proposiciones”.⁹

Una de las premisas por tanto para que exista una contingencia es que sucede a manera de un siniestro desde el punto de vista de un seguro. Es decir que puede pasar como no pasar.

Existen contingencias dentro de la Ley de Seguridad Social, dentro de las cuales es muy difícil manifestar no se realizarán en la vida, como lo es el caso de la vejez. Por tal caso, las contingencias tienen entonces un alcance mucho mayor desde el punto de vista filosófico. Una contingencia no solamente que inmoviliza a una personas por un momento hasta que pueda recomponerse sino que también no le permite trabajar de forma tranquila, eficiente, entregando su máximo esfuerzo.

Una contingencia por tanto es desde mi punto de vista una situación de fuerza mayor, excepto la vejez, que obliga a la persona a aquietarse y ocuparse de su mejoramiento interno, a buscar alternativas para salir adelante, a parar de trabajar.

⁹ Contingencia. (2013, 5 de diciembre). Wikipedia, La enciclopedia libre. Fecha de consulta: 13:42, junio 25, 2014 desde <http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Contingencia&oldid=71218598>.

El trabajo tiene varios fines, uno de ellos y de los más importantes es sostener a la familia, sin embargo también existen otros fines del trabajo, como lo es el desarrollo propio y la autorealización de una persona.

Una persona que no tiene acceso al trabajo y que de repente se ve dentro de una contingencia, es un ser humano que necesita de apoyo de la sociedad, puesto que muy probablemente todos pasemos por ese tipo de siniestros una vez en la vida, y es ahí donde debe estar presente el principio de solidaridad de nuestra comunidad.

La solidaridad, que se manifiesta a través de algún tipo de apoyo a la persona afectada por un contingente, le permitirá pasar esa prueba de una forma más estable y permitirá la tranquilidad emocional de su familia y de él propia.

4.1.5. CONCEPTO DE SUBSIDIO

“Se entiende por subsidio (del Latín subsidum):

Una prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada para quienes no hayan cotizado (ayuda familiar, pensión no contributiva)

Una contribución impuesta al comercio y a la industria.

En Nicaragua, una baja temporal que se otorga a un trabajador en caso de enfermedad, sin dejar de percibir un sueldo”.¹⁰

¹⁰ Subsidio. (2014, 22 de abril). Wikipedia, La enciclopedia libre. Fecha de consulta: 15:03, junio 25, 2014 desde <http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Subsidio&oldid=73955326>.

El subsidio por ende es una asistencia de tipo económica que ha sido creada para, en el caso de seguridad social, apoyar las contingencias de las que puede ser víctima un afiliado.

El subsidio es la pragmatización de la filosofía que se deriva de los valores en los que se basa el Seguro General Obligatorio.

El subsidio es finalmente el aliciente que necesita la persona que ha sufrido un siniestro para poder recuperarse física y mentalmente, y de esta manera poder servir posteriormente a la comunidad que lo ha apoyado.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral es un tipo de derecho muy especial puesto que tiene varios principios específicos al área laboral.

1.- Principio protector: Regla mediante la cual se parte de la tesis de que en una relación laboral la parte fuerte se ve representada por el empleador, mientras que la débil la ocupa el trabajador, para construir toda una plataforma con la finalidad de evitar y no aprobar los abusos de la parte poderosa, establecido para ello criterios tendientes a balancear esta relación desigual. Es fundamental y se puede expresar en tres formas:

- In dubio pro operario: Debe aplicarse una norma en concreto para solucionar un conflicto jurídico o parte de él, sin embargo, de ella se desprenden varios sentidos totalmente válidos y coherentes. Estos sentidos pueden ser a favor del trabajador, del empleador o de ambos. Este principio también implica que una norma se pueda entender de varias maneras; debe preferirse la interpretación más favorable al trabajador.
- La regla de la norma más favorable: Responde a la situación en la cual el juez laboral se encuentra en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico; es la que determina que en caso de que hay más de una norma aplicable a una misma situación se opte por la más beneficiosa para el trabajador.

- La regla de la condición más beneficiosa: Esta supone a existencia de una situación concreta anteriormente reconocida por acuerdo individual, determinando que tal condición debe ser respetada en la medida que sea más favorable para el trabajador”¹¹

El principio protector es uno de los más importantes dentro del derecho laboral, con éste principio entendemos que en la vida diaria, las parte dominante usualmente es el empleador y las personas que ofrecen sus servicios lícitos y personales para realizar un trabajo ya sea de fuerza o de mente; deben ser reconocidos ante la sociedad como una parte débil, frente a la falta de posibilidad de poder tomar decisiones que afecten su estabilidad personal y por supuesto laboral.

El principio mencionado en el párrafo anterior debe ser tomado en cuenta en todo el proceso laboral, debe ser reconocido así mismo, en función de ofrecer al empleado facilidades para desenvolverse en su vida personal y laboral sin dificultades.

El principio protector es por tanto dentro del presente proyecto de investigación uno de los principios más importantes donde junto con la solidaridad frente a contingentes, el Seguro General Obligatorio ofrece un respaldo a modo de subsidio para los padres que han tenido hace poco tiempo a sus hijos, con la facilidad de entregar la licencia por paternidad y que dicho pago sea subsidiado al empleado que lo necesita.

¹¹ CARRILLO CALLE, Martín. Los Derechos Laborales Fundamentales: Normas Mínimas Internacionales. En: Constitución Trabajo y Seguridad Social. ADEC-ATC. Lima. 1993.

“2.- Principio de irrenunciabilidad: Este principio consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concebidas por el derecho laboral o beneficio propio.

En este sentido este principio tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la constitución y las leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral, dado que el trabajador se le considera la parte débil de la relación laboral”¹².

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es un principio básico en el ámbito laboral que es tomado en cuenta para cualquier tipo de contratación, relación laboral, juicio laboral, reglamento entre otros.

Ningún trabajador puede renunciar a sus derechos, y entre ellos se encuentra su derecho a ser parte del Seguro General Obligatorio, realizando su aporte personal mensual descontado desde su sueldo.

Si la Licencia por maternidad es un derecho irrenunciable de las trabajadoras, la licencia por paternidad lo es de igual manera. Sin embargo en el momento de ejecutar el apoyo a la maternidad, encontramos un subsidio de un 75% del sueldo de la afiliada; mas la paternidad no tiene en la actualidad ningún tipo de subsidio, siendo que también es un derecho irrenunciable por parte del varón.

¹² Ibidem

“3.- Principio de Continuación de la relación laboral: Es aquella regla en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como una duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda alterar tal carácter, por cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias pueden aparecer como razón o motivo de su terminación como el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales”¹³.

La continuidad laboral, permite al trabajador conseguir una estabilidad tanto económica como incluso psicológica que le permite tener tranquilidad en la manutención de su familia. La inestabilidad presenta al empleado un espacio para no poder expresar al máximo sus capacidades, dado que no sabe en qué momento puede irse del trabajo.

A mi parecer en la actualidad se encuentra correctamente legislado el principio de continuidad mediante varios plazos dentro de los cuales las partes tienen la oportunidad de conocerse y de tratarse, de manera que al no existir sincronía en los pensamientos de trabajo que tienen el empleador, tienen un tiempo prudencial para poder terminar la relación laboral, que actualmente es de 90 días.

Este principio permite al empleado que ha probado su eficiencia en el trabajo, continuar percibiendo su salario y de esta manera poder aspirar a

¹³ Ibidem

una mejor calidad de vida para él y su familia, mediante la compra de su casa, estudio para sus hijos, alimentos, seguridad, medicina, vestimenta de alguna manera “seguros”.

Mientras que por el otro permite que los problemas laborales que puedan presentarse se puedan solucionar con estados equilibrados tanto para que el empleado pueda tener una conducta correcta, así como para que el empleador no aproveche su estado dominante y despida al empleado sin causa justa.

“4.- Principio de la primacía de la realidad: Consiste en la primacía de los derechos por sobre las formas, las formalidades o apariencia. En materia laboral importa lo que ocurra en la práctica, más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne.

No tiene un reconocimiento legal, y mucho menos una definición; han sido la doctrina y la jurisprudencia quienes se han encargado de desarrollarlo y determinar su ubicación en nuestro ordenamiento.”¹⁴

En la mayoría de los casos de contratación laboral, se daba que no existía un contrato formal de por medio, y muchas veces los empleadores tomaban ventaja de su dominación de la situación para pagar valores menores a los pactados o solicitar horas de trabajo adicionales para el trabajador, cosa que no es correcta. Por tal motivo existe el principio de la realidad, para poder

¹⁴ Ibidem

saltar las formas y llegar al fondo de las realidades de contratos y pacto legal.

“5.- Principio de razonabilidad: Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Este principio establece un límite formal y elástico aplicable a aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos, ni en un sentido ni en el otro; y donde ella tampoco pueda prever la afinidad de circunstancias posibles.

6.- Principio de Buena Fe: El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes, que debe coincidir con las valoraciones vigentes de la comunidad. Existen dos vertientes, la buena fe- creencia y la buena fe lealtad. Este principio alcanza tanto al trabajador como al empleador.

7.- El Principio De Igualdad De Trato Y No Discriminación: El trato es desigual cuando se producen discriminaciones arbitrarias, fundadas en razones de sexo, raza, religión, etc. Pero no cuando el tratamiento responde a principios del bien común, como el basado en la mayor eficacia del trabajador o su laboriosidad o contratación de tareas.

8. Principio de prohibición de hacer discriminaciones: ninguna causal justifica discriminar entre los empleados, ya sea por sexo, edad, estado civil, de salud, raza, religión, ideas políticas, etcétera.

9. Principio de gratuidad de los procedimientos: Los procesos laborales son gratuitos para el trabajador, para no obstar su defensa por imposibilidad económica.”¹⁵

4.2.2. IMPORTANCIA DE LA PATERNIDAD RESPONSABLE

“La ausencia de participación masculina en la reproducción, así como la paternidad no comprometida con el desarrollo de la familia, son patrones culturales que influyen en la diseminación de la pobreza... La forma como el hombre interactúa con sus hijos e hijas limita o favorece el acceso de éstos a determinadas condiciones de vida”.¹⁶

Frente al estudio mencionado con anticipación, es muy importante resaltar la importancia social de la paternidad en la vida de la familia.

La interacción del hombre con sus hijos desde etapas tempranas de la vida favorece para ellos sus accesos posteriores a mejores condiciones de vida, le permite tener visiones más claras de una mejor futuro.

Por consiguiente la paternidad es una parte de la vida del hombre que debe ser tomada muy en serio, y entregarle la importancia tanto sobre el tiempo invertido así como la calidad de dicho tiempo.

¹⁵ Ibidem

¹⁶ Diagnóstico Sobre Educación Reproductiva y Paternidad Responsable en Honduras, 2001. Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL.

4.2.3. IMPORTANCIA DE LA INTEGRACIÓN DE LA FAMILIA.

“Esta nueva manera de relación con los hijos incluye mayor intimidad emocional con los niños, más presencia, el ejercicio racional de la autoridad y colaboración en su crianza, incluyen en efecto un lugar específico para el padre, generando relaciones familiares más placenteras y libres del peso de normas anticuadas que más provocan el distanciamiento entre los miembros de la familia, en vez de una proximidad basada en el afecto y el respeto por los demás.

Se trata de una paternidad responsable, que hoy algunos hombres demandan, las nuevas generaciones de padres están poniendo en cuestión el estereotipo de hombre proveedor material de la familia, asociado a la fuerza y el poder, en lugar de al cuidado, para ejercer una paternidad efectiva en todos los aspectos”¹⁷.

Las tendencias globales a mejorar la vida familiar, exigiendo de parte del varón el involucramiento y su accionar en el apoyo de la crianza de los niños, ha producido poco a poco, sociedades más gentiles, menos machistas y abiertas al diálogo, por tanto la importancia de la integración de toda la familia en un desarrollo progresivo hará mejores seres humanos y mejores ciudadanos.

¹⁷ TN RELACIONES. (2014). HOMBRE NUEVOS MODELOS DE PATERNIDAD. Recuperado el 15 de junio de 2014, de <http://www.tnrelaciones.com/paternidad/index.html>

4.2.4. CONCEPTO DE FAMILIA

Uno de los efectos más importantes de la actual constitución, fue reconocer los derechos de paternidad, específicamente en la Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución, guardando a la mantención de la Familia como órgano importante.

“La familia es un conjunto de personas que se hallan unidas por el matrimonio, la filiación o la adopción, vale decir, el conjunto de personas que viven bajo el mismo techo, bajo la misma dirección y con los recursos proporcionados por el jefe de la casa”.¹⁸(Planiol & Ripert).

La familia, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el elemento natural, universal y fundamental de la sociedad, tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado¹⁹

Por tal motivo se considera que el espíritu de la ley, al crear la licencia por paternidad, busca guardar y proteger a la familia como célula inicial de la sociedad ecuatoriana.

4.2.5. CONCEPTO DE PATERNIDAD

“La paternidad (del lat. paternitas, -ātis) hace referencia a la cualidad de padre o progenitor masculino o macho. El término, por extensión, solía referirse a ambos progenitores, sin embargo en los últimos años se utiliza el

¹⁸ Citado por: López Faugier, Irene. La Prueba Científica de la Filiación. Ed. Porrúa. 1ª ed. México.

¹⁹ «Artículo 16. 3». Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas (1948)

término parentalidad para definir a ambos progenitores, mientras que maternidad es utilizado para referirse en exclusiva a la cualidad de madre y paternidad a la de padre.

En antropología cultural la paternidad es una institución socio-cultural de filiación. El concepto de paternidad se ha ido transformando con el tiempo en las distintas civilizaciones y períodos históricos”²⁰

Recordemos que por varios años, inclusive desde el inicio de la historia del ser humano, las mujeres como madres hemos desempeñado un papel más sobresaliente tanto por el mismo hecho natural del embarazo, así como en el nacimiento y desarrollo de los hijos, influenciando de manera más prominente en el desarrollo del hogar y la organización de la familia.

Fue recién el 8 de Marzo de 1857, cuando un grupo de obreras textiles en la ciudad de Nueva York, iniciaron manifestaciones que a lo largo de los años han sido semilla para importantes logros; no sólo para las mujeres sino para la familia entera: igualdad salarial, mejoras en las jornadas laborales, acceso al voto, a la educación, al divorcio, acceso a licencia por maternidad, horas para lactancia, entre otros.

La licencia por paternidad es en la actualidad un paso adelante hacia el respeto de la familia, apoyo de la maternidad y respeto por las necesidades de los padres y a su vez de la familia.

²⁰ Knibiehler, Yvonne (2007). Le rôle des pères à travers l'histoire. Revue française des Affaires sociales, 42 année, novembre 1988, Ministère du Travail France, I.S.S.N. 00352985.

4.2.6. DERECHO COMPARADO

4.2.6.1. DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD EN PERU

Nuestro vecino fronterizo Perú se ha sumado así mismo a entregar la importancia del caso a la licencia por paternidad que tienen los trabajadores peruanos. Se transcribe el decreto que efectivizó este derecho.

“Congreso de la República;

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE PERÚ

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A
LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA**

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de las actividades públicas y privadas, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

Artículo 2.- De la licencia por paternidad

La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos. El inicio de la

licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.

Artículo 3.- De la comunicación al empleador El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

Artículo 4.- De la irrenunciabilidad del beneficio

Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.”²¹

Es importante anotar en esta ley, que la licencia por paternidad tiene una duración de 4 días, lo cual es diferente que la ley ecuatoriana que otorga 10 días.

Adicionalmente el ciudadano peruano debe avisar con al menos 15 días de anticipación de la fecha probable de parto, sobre el evento.

Por tal motivo nos damos cuenta que en Perú la situación es diferente y no existe una protección más grande contra el empleado peruano.

²¹ Ley 29409, 2010. Congreso de la República del Perú.

4.2.6.2. DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD EN COLOMBIA

En revisión del derecho sobre licencia por paternidad en Colombia es interesante observar que aquí al igual que en Perú se otorgan 4 días de licencia, pudiendo llegar hasta 8 días siempre y cuando ambos, papa y mamá sean aportantes al Seguro Social.

“El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.”²²

4.2.6.3. DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD EN VENEZUELA

Me parece realmente interesante destacar por otro lado la legislación venezolana a favor de los derechos reproductivos del padre, por cuanto adicionalmente a establecer una licencia por 14 días en parto normal, también se establece un derecho hacia el padre que es la inamovilidad de su puesto de trabajo que se manifiesta a continuación:

“Inamovilidad laboral del padre.-

²² Gerencie.com. (junio de 2014). Licencia de Paternidad. Recuperado el 10 de junio de 2014 , de Gerencie: <http://www.gerencie.com/licencia-de-paternidad-sera-de-8-dias-aun-cuando-solo-un-padre-sea-cotizante.html>

Artículo 8.- El Padre, sea cual fuere su estado civil, gozará de inamovilidad laboral hasta tanto un año después del nacimiento de su hijo o hija, en consecuencia, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. En los procedimientos en materia de inamovilidad laboral previstos en la legislación del trabajo solo podrá acreditarse la condición de padre mediante el Acta de inscripción del niño o niña en el Registro Civil o en el Sistema de Seguridad Social.

La inamovilidad laboral prevista en el presente artículo se aplicará a los padres, a partir de la sentencia de adopción de niños o niñas con menos de tres años de edad

En caso de controversia derivados de la garantía prevista en el presente artículo, en las cuales estén involucrados funcionarios públicos, éstas serán dirimidas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo funcional.

Licencia de paternidad

Artículo 9.- El padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de catorce días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia. A tal efecto, el trabajador deberá

presentar ante el patrono o patrona el certificado médico de nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud público o privado, en la cual conste su carácter de progenitor.

En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de las complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un periodo igual a catorce días continuos. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista en el presente artículo será de veintiún días continuos.

Cuando fallezca la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. Todos los supuestos especiales deberán ser debidamente acreditados por los órganos competentes.

El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de tres años de edad también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitivamente firme por el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Los permisos o licencias de paternidad no se renunciables y deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador en la empresa, establecimiento, explotación o faena. Cuando un trabajador solicite

inmediatamente después del permiso o licencia de paternidad las vacaciones a que tuviera derecho, el patrono o patrona está en la obligación de concedérselas.

La licencia de paternidad será sufragada por el sistema de seguridad social.”²³

Finalmente es imperante resaltar la frase anterior, que manifiesta que en Venezuela la Seguridad Social, sufraga los costos de la licencia por paternidad, haciendo posible que el sistema completo de la ley se lleve a cabo sin ningún perjuicio ni para el empleado ni para el empleador, que a su vez encontrará en este subsidio económico la manera de reemplazar parcialmente el trabajo de su empleado.

²³ Ley para protección de las familias, l. m. (2007). Capítulo II, de la Protección Socioeconómica. Caracas: Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. IGUALDAD ANTE LA LEY

La Constitución de la República del Ecuador en el numeral 2 del Art. 11 expresamente manifiesta: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derecho que se encuentren en situación de desigualdad.”²⁴

Al revisar el texto precedente, y enumerar uno a uno los diferentes aspectos de la igualdad de la personas, se presentan tácitamente adjuntas las razones por las cuales las personas han sido discriminadas a lo largo de la historia por sus condiciones de diferencia. Es inquietante saber que no hace pocos años existían sanciones penales hacia personas con orientaciones de

²⁴ • Constitución de la República del Ecuador, 2008. Asamblea Nacional. Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 11

género o personas que habían cometido actos de infidelidad en el matrimonio.

Por tal motivo, es menester hacer un análisis en el tiempo y revisar las bases constitucionales de nuestro país y concatenar la evolución que ha tenido el derecho de Igualdad ante la Ley.

Según Larrea 2000, en un amplio y bastante bien estructura estudio que realiza sobre el derecho de Igualdad ante la Ley manifiesta: “Desde las primeras constituciones se da importancia al principio de la igualdad. En la de 1830, que es muy escueta y consta de sólo 75 artículos, se declara sólo para los ecuatorianos, pero en su espíritu republicano se contiene ya de modo incipiente e imperfecto. En la de 1835 figura en el Preámbulo, como una de las bases de la República y luego, en el artículo 8 se formula como el primer derecho de los ecuatorianos”²⁵ tomando en cuenta la opción de elegir y ser elegidos, (aunque la opción a ser elegido se limita posteriormente a las condiciones de índole económico).

“La Constitución de 1843, en su artículo 88 consagra la igualdad ante la ley. La de 1845 prefiere concretar que en el Ecuador no habrá títulos, denominaciones, decoraciones de nobleza, ni distinción alguna hereditaria, esto equivale, dadas las costumbres de la época, a declarar la igualdad para todos ante la Ley”. “La Constitución de 1850 declara la igualdad ante la Ley

²⁵ • Larrea J.I. (2000). Derecho Constitucional. Guayaquil: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 130

en su artículo 7, la de 1852 en el artículo 8, la de 1861 en su artículo 7 y la de 1869 en el artículo 8”²⁶.

La Constitución de 1878 por primera vez incluye el principio de igualdad en la enumeración de las garantías – parecido como ha sido relatado en el primer párrafo, referente a la Igualdad ante la Ley actual.

Le siguen las constituciones de 1883 donde en el capítulo de Garantías se refiere a “todos”, así mismo se suprime toda discriminación económica para el ejercicio de la diputación o senaduría.

Las siguientes Cartas Constitucionales de 1897, 1906 y 1929 son parecidas en sus contextos con referencia a la Igualdad ante la Ley.

Según Larrea, 2000, la constitución de 1946 ensaya una nueva expresión: “No tendrá valor alguno el contrato en que se ponga una persona a disposición de otra de manera absoluta e indefinida; ni podrán establecer las leyes condiciones que amengüen la dignidad humana”²⁷. Larrea piensa que “la más acertada en esta materia fue la Carta de 1967, que dedicó dos artículos, el 4 y el 25, para expresar terminantemente la igualdad de los ecuatorianos, el primero, y la de todas la personas el segundo”²⁸.

²⁶ • Larrea J.I. (2000). Derecho Constitucional. Guayaquil: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 131

²⁷ • Larrea J.I. (2000). Derecho Constitucional. Guayaquil: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 132

²⁸ • Larrea J.I. (2000). Derecho Constitucional. Guayaquil: Corporación de Estudios y Publicaciones Pág. 133

Es importante revisar la Carta Constitucional de 1978, que amerita una referencia específica en el caso de la mujer “La mujer, cualquiera sea su estado civil, tiene iguales derechos y oportunidades que el hombre en todos los órdenes de la vida pública, privada y familiar, especialmente en lo civil, político, económico, social y cultural”²⁹.

La codificación de 1998, según Larrea, 2000; ha añadido otros conceptos para evitar cualquier género de discriminaciones negativas, concretamente, la orientación sexual, el estado de salud y la discapacidad. El Numeral 3 del artículo 23: “La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole”³⁰.

Rescatando adicionalmente el derecho de Igualdad ante la Ley tanto de hombres como mujeres, revisamos: “Tampoco cabe distinción ante la ley por el sexo. En este punto, la evolución legislativa ha sido honda en el mundo y en el Ecuador, ya que en épocas antiguas, y en nuestro país hasta hace poco, se desconocía la capacidad jurídica plena a la mujer y se limitaba aún más si era casada. En el plano político no existía una prohibición expresa para que la mujer desempeñara cargos públicos o ejerciera el sufragio, pero

²⁹ • Larrea J.I. (2000). Derecho Constitucional. Guayaquil: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 133

³⁰ • Larrea J.I. (2000). Derecho Constitucional. Guayaquil: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 133.

a través de otras disposiciones quedaba prácticamente excluida”³¹ Larrea, 2000.

Me gustaría apuntar en este espacio una frase bastante razonada y consecuente con el análisis actual que dice “CUANDO LAS LEYES EXIGEN MÁS REQUISITOS DE LOS RAZONABLES PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS, EQUIVALE A QUE LOS NIEGUEN, Y QUIZÁ ESA FORMA VELADA DE ATENTAR CONTRA LA LIBERTAD ES LA MÁS PELIGROSA” Larrea (2000)³²

Hago énfasis en el párrafo anterior atendiendo al Estudio de Caso, en donde un representante del IEES invita al representante legal de Biovisión Cía. Ltda. ha realizar una propuesta legislativa para hacer el cambio del Art. 3 de la Ley de Seguridad Social, con el objetivo de responder, mas no solventar su pedido.

Esa propuesta exagerada por parte del IEES, donde es perceptible que dicha empresa no está en la capacidad de hacer una propuesta legislativa, es a mi punto de vista exactamente una manera de rechazar la atención de un pedido, EQUIVALE A QUE LO NIEGUE, Y QUIZÁ ESA FORMA VELADA DE ATENTAR CONTRA UN DERECHO, ES LA MÁS PELIGROSA.

Se ha expuesto por tanto la Igualdad ante la Ley de la personas, como un

³¹ • Larrea J.I. (2000). Derecho Constitucional. Guayaquil: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 134.

³² • Larrea J.I. (2000). Derecho Constitucional. Guayaquil: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 133.

derecho concebido incluso desde la primera carta magna, se ha enfatizado su evolución hasta la actual Constitución de la República del Ecuador, y se ha revisado paso a paso los logros sociales aboliendo la preferencia a grupos socioeconómicos o a herencias de puestos o nombramientos, o a distinción por orientaciones sexuales.

Se ha expuesto con especial énfasis la evolución para llegar a la “Igualdad ante la Ley de la Mujer”. Siete palabras que eran un irreverencia hasta hace muy pocas décadas. Sin embargo también es importante enfatizar la “Igualdad ante la Ley del Varón”, en lo que a los derechos tiene, y concretándonos al objeto de la presente investigación, la Paternidad.

4.3.2. DEL SEGURO SOCIAL

La protección que crea el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tanto en la cobertura por enfermedad, maternidad, riesgos de trabajo, vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, cesantía, ha conseguido en la sociedad la tranquilidad de contar con un amparo económico y médico dentro de las distintas contingencias o siniestros que se presentan en la vida.

Recordemos que fue con Decreto Supremo 9, publicado en el Registro Oficial 6 de 29 de junio de 1970, donde se suprimió el Instituto Nacional de Previsión; y, con Decreto Supremo 40 de 2 de julio de 1970, publicado en el Registro Oficial 15 de 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Sin embargo, en lo que corresponde a la problemática motivo de la investigación, se pone de manifiesto La Ley de Seguridad Social que dispone en su Art. 3: “Riesgos Cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de: a) Enfermedad; b) Maternidad; c) Riesgos de trabajo; d) Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, e) Cesantía.”³³

De la lectura anterior, se puede confirmar de forma concreta la cobertura por “Maternidad”, dejando en el limbo la cobertura por “Paternidad”, inobservando la disposición constitucional y echando al piso toda la retórica legal expuesta tanto en la Constitución de la República del Ecuador, así como en el Código de Trabajo, ambas unidas intrínsecamente a la Ley de Seguridad Social.

La inobservancia a la inserción del término “Paternidad” en el Art. 3 de la Ley de Seguridad Social, tiene un efecto, desde mi punto de vista, realmente incongruente con la licencia por paternidad auspiciada en la Constitución de la República del Ecuador y aprobada por el pueblo ecuatoriano en democracia el 28 de septiembre del 2008.

El hecho de no insertar el término “Paternidad”, dentro de la Ley de Seguridad Social vigente, impide al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a través del correspondiente Estatuto Codificado del Instituto

³³ • Ley de Seguridad Social, (2000). Reglamento, Concordancias, Legislación Conexa, Tomo I, Corporación de Estudio y Publicaciones, Quito. Pág. 2.

Ecuatoriano de Seguridad Social, aprobado por el Ex – Consejo Superior en sesión de 20 de febrero de 1990, en vigencia desde el 1 de marzo del mismo año; publicado en el Registro Oficial Nro. 431 de 7 de mayo del 1990, así como al Reglamento General sobre la Prestación de Subsidio en dinero por Enfermedad Común, Maternidad, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, concretar una prestación económica o subsidio capaz de sostener por parte del empleador del futuro padre, los días de licencia por paternidad, cosa contraria que Sí sucede en el caso de la maternidad.

Dentro del Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su Art. 97, dentro del Capítulo Segundo, del Seguro de Maternidad, Prestaciones de este seguro se estipula: “El IESS concederá a las aseguradas al Régimen General, las siguientes prestaciones: a) asistencia obstétrica necesaria que comprenderá: la prenatal y las de parto y puerperio; b) Un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas, equivalente al 75% de la última remuneración de la afiliada (*) . Las afiliadas voluntarias y de continuación voluntaria no tienen derecho al subsidio en dinero del que trata el literal b) de este artículo”³⁴.

(*) Para información, fue la resolución 783 del 14 de abril de 1992, que sustituyó a los literales b) y d) del Art. 97 dado que anteriormente constaba “Un subsidio en dinero por maternidad durante 8 semanas, equivalente al 75% de la última remuneración de la afiliada.

³⁴ • Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1990), 208 p. Pág. 128.

Es evidente al revisar en los artículos anteriormente expuestos que existen prestaciones totalmente bien estipuladas para que la madre sea respaldada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social siendo congruentes con la Ley de Seguridad Social que en su Art. 105, literal b) dispone: “Contingencia por maternidad._ En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a:”
“b) Un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora”.

Sin embargo es también evidente que al revisar la Ley de Seguridad Social y en el Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no encontramos los respectivos respaldos económicos a la Licencia por Paternidad, haciéndose difícil poner en práctica dicho permiso, sin que exista malestar a nivel de empleador del reciente padre.

4.3.3. DE LOS BENEFICIOS DE LA CREACION DE LA PATERNIDAD

Por otro lado la Constitución de la República de Ecuador, contiene dentro de su Art. 332, el derecho a la Licencia por Paternidad, así como también existe su pragmatización a través del Art. 152 del Código de Trabajo que dispone en lo que ha paternidad concierne: “El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más ... En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial , se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa,

terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.”³⁵

Así mismo la Ley Orgánica del Servicio Público en el Art. 27 de las licencias con remuneración, literales d, e y f, disponen respectivamente: “Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más”; “En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener 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 médico debidamente avalado por los centros de salud pública” y, “En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de 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”³⁶.

³⁵ • Código de Trabajo, 2011. Legislación Conexa, Concordancias, Jurisprudencia, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, 18 ed. Pág. 40

³⁶ • Ley Orgánica del Servicio Público, 2010. Asamblea Nacional. Quito, 59 p. Pág. 18.

De la revisión jurídica citada anteriormente se puede verificar que dichas disposiciones dan cumplimiento efectivo a lo dispuesto por la Constitución de la República del Ecuador, en lo que al amparo del derecho a la licencia por paternidad concierne.

4.3.4. RELACIONES PATERNO FAMILIARES

El numeral 4 del Art. 69 de la Constitución de la República del Ecuador reza: “El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones..”, el numeral 5 manifiesta: **“El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos”**³⁷. (las negritas son mías)

El Art. 333 igualmente señala: “Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano.... e **impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares** (las negritas son mías)³⁸.

Finalmente y a manera de precisar específicamente me refiero al Art. 369. Que estipula **“El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía,**

³⁷ • Constitución de la República del Ecuador, 2008. Asamblea Nacional. Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 30.

³⁸ • Constitución de la República del Ecuador, 2008. Asamblea Nacional. Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 99.

desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.”³⁹ (las negritas son mías).

Después de establecer la Igualdad ante la Ley tanto de hombres como de mujeres, derechos actuales fáciles de asimilar pero que han sido fruto de grandes esfuerzos de héroes nacionales para llegar a ser escritos en nuestra Constitución actual, me quiero referir al papel que desempeña el Estado en el mantenimiento de la armonía de un núcleo familiar, como fuere que se componga.

En función a las relaciones paterno familiares, el Estado promueve dentro de la Constitución “la corresponsabilidad materna y paterna”, “la reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico”, y es ahí que nace la facultad del padre de obtener en su trabajo una Licencia por Paternidad para poder cumplir su importante e influyente labor de proveeduría y protección. Licencia que se encuentra estipulada expresamente en el Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador.

Adicionalmente y al revisar minuciosamente la Carta Magna de nuestro país encontramos el Art. 369 de la Constitución de la República del Ecuador que con claridad meridiana, expresamente y sin ningún tipo de interpretación arbitraria, contempla “LA PATERNIDAD DENTRO DE LAS

³⁹ • Constitución de la República del Ecuador, 2008. Asamblea Nacional. Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 107.

CONTINGENCIAS DEL SEGURO UNIVERSAL OBLIGATORIO”. Por tal motivo, el cambio dentro de La Ley de Seguridad Social en su Art. 3 donde enumera las contingencias de los afiliados, debería incluir a la Paternidad dentro de su listado.

4.3.5. SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCION

Es imperante recordar ante el manifestado artículo 369 de la Constitución de la República del Ecuador, los artículos 424, 425 y 426 de la Constitución de la República del Ecuador, referentes a la “Supremacía de la Constitución”, que por su importancia se citan a continuación:

“Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

Art. 426.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos⁴⁰.

⁴⁰ • Constitución de la República del Ecuador, 2008. Asamblea Nacional. Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 121.

La Licencia por Paternidad se encuentra dentro de la Sección tercera: Formas de Trabajo y su retribución; Capítulo Sexto: Trabajo y Producción; Título Sexto: Régimen de Desarrollo; y no se encuentra expresamente enunciado dentro del Título segundo con el nombre de Derechos.

Sin embargo desde mi punto de vista, “el derecho a la Licencia por Paternidad” expresamente estipulado de esta manera en el artículo 332 de nuestra carta magna, se constituyó a raíz de la Asamblea de Montecristi en un derecho que está consagrado dentro de la Constitución de la República del Ecuador, y por la Supremacía de la Constitución es un derecho inalienable, irrenunciable, indivisible, interdependiente y de igual jerarquía que los demás.

Ahora, el artículo 426 establece que las autoridades administrativas aplicarán directamente las normas constitucionales aunque las partes no las invoquen expresamente, los derechos constitucionales serán de inmediato cumplimiento y aplicación, importante, No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución.

Una vez reconocida la Constitución de la República del Ecuador como la norma suprema, revisado la Igualdad tanto del hombre como de la mujer ante la Ley, revisada la importancia de las relaciones paterno familiares; una vez establecidos los contingentes que deberían ser tomados en cuenta para los afiliados incluidos en la misma Constitución de la República del Ecuador

y conociendo que aunque las partes no invoquen las normas constitucionales, no puede alegarse falta de ley y no se puede justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, la pregunta es: ¿Cuál es la razón por la cual La Paternidad no se encuentra aún insertada dentro del listado de contingencias del Art. 3 de la Ley de Seguridad Social?.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MÉTODOS

A través de los métodos que se detallan a continuación llegué a la información de manera oportuna y correcta, analizándola y obteniendo conclusiones sobre la existencia de afirmación o negación de la hipótesis expuesta.

El método científico fue utilizado de manera continua, por cuanto permitió la búsqueda, clasificación, análisis y síntesis de postulados, se realizó contrastes entre la hipótesis realizada y los resultados tanto de observación y de campo para poder llegar a las conclusiones y recomendaciones finales.

El método hipotético – deductivo inicialmente, permitió realizar la observación de la problemática a estudiar, posteriormente se creó una hipótesis, realicé la división de la hipótesis en pequeñas nociones más pequeñas con el objetivo de verificar la verdad o falsedad que pudieran tener, que fue comparada detenidamente con la experiencia real a través de un estudio de caso.

Junto con el método anteriormente expuesto se utilizó el método analítico sintético, puesto que verificamos una a una las leyes, reformas y codificaciones ya realizadas en lo que ha materia laboral y de seguridad social se refieren, para poder posteriormente sintetizar el espíritu real de la norma y llegar a la conclusión real que pretendían los assembleístas representantes de los grupos sociales ecuatorianos al colocar la licencia por paternidad como un nuevo derecho constituido en nuestra carta magna.

5.2. TÉCNICAS

La observación y contrastación de los hechos nos permitió de manera inicial, un planteamiento general sobre la problemática generada con respecto a la Licencia por Paternidad, manifestada dentro de la Constitución de la República del Ecuador.

Posteriormente, se realizaron entrevistas a personas conocedoras de derecho para conseguir una posición más elaborada jurídicamente acerca de la hipótesis planteada.

Es importante tomar en cuenta que tomamos un estudio de caso de la empresa “Biovisión”, la cual tuvo el problema al contratar varios varones para sus trabajos de “Servicio de Mantenimiento Eléctrico para la estatal Petroproducción”, donde se evidenció el malestar en sus directivos ante la falta de apoyo del subsidio por paternidad que el IESS entrega.

Adicionalmente para la correcta contrastación de la hipótesis planteada se realizó una investigación primaria de campo donde usamos la técnica de encuestas a la población de la Provincia de Loja, hombres y mujeres que cumplieron la mayoría de edad (dieciocho años) y que se encuentran aportando al Seguro Social Obligatorio; El cálculo total de la muestra fue de 381 personas.

El objetivo de las encuestas fue de conocer su posición frente a la incorporación de la Licencia de Paternidad y su supuesta desigualdad en el

manejo de subsidio frente a la maternidad.

Es importante tomar en cuenta que el seguro campesino, así como el seguro voluntario, no son sujetos de subsidio económico por maternidad en la actualidad, por tal motivo dichos aportantes no fueron tomados en cuenta para el cálculo de la población aportante al IESS de la Provincia de Loja.

6. RESULTADOS

La entrega de los resultados se divide en tres fases, la presentación de los resultados de las encuestas, la presentación de los resultados de las entrevistas y la presentación del estudio de caso.

6.1. RESULTADOS DE ENCUESTAS

En función del Proyecto de tesis titulado “Necesidad de reformar al Art. 3 de la ley de seguridad social, con el propósito de incorporar la paternidad como una contingencia válida para recibir subsidio económico en la licencia de paternidad”, se revisó los métodos y técnicas manifestadas, dentro de las cuales se encuentra la realización de 381 encuestas, cuyos resultados y análisis son planteados a continuación:

6.1.1. APROBACIÓN DEL DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD

¿Está usted de acuerdo con el Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador, que consagra el Derecho a la Licencia por Paternidad?

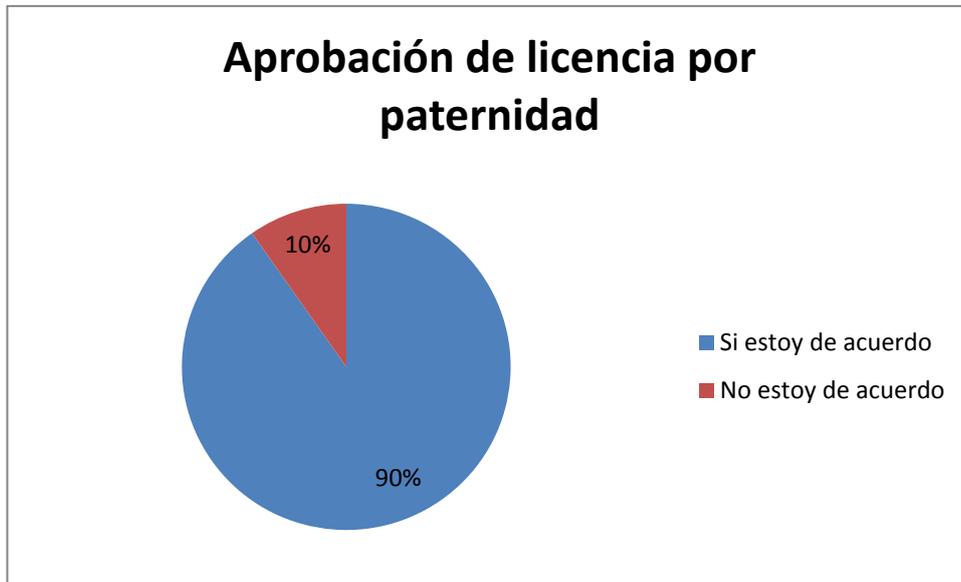
Tabla 1. Aprobación del derecho a la licencia por paternidad

Aprobación de licencia por paternidad	Frecuencia	Porcentaje
Si estoy de acuerdo	344	90,3
No estoy de acuerdo	37	9,7
Total	381	100,0

Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Grafico No. 1 Aprobación de licencia por paternidad.



Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Análisis

Dentro de la respuesta número 1, en función de la aprobación a la licencia por paternidad, que se encuentra ya incluida dentro de La Constitución de la República del Ecuador, nuestro objetivo era inicialmente internar al entrevistado dentro del objeto de la investigación y adicionalmente conocer su aprobación sobre la licencia por paternidad.

Podemos observar que la mayoría de los entrevistados se encuentra de acuerdo con dicha licencia, por cuanto un 90.3% señala su aprobación frente a un 9.7% que se encuentra en contra. De tal manera podemos afirmar que la mayoría de las personas se encuentra de acuerdo con la licencia por paternidad.

6.1.2. APROBACIÓN DEL SUBSIDIO POR MATERNIDAD

¿Está usted de acuerdo con el subsidio por maternidad que otorga el IESS con una cobertura del 75% del sueldo a las madres que tienen licencia por maternidad? Los encuestados se internaron a la investigación y continuamente comentaron su satisfacción por el apoyo del gobierno a través de las mejoras a leyes para la mujer y la niñez.

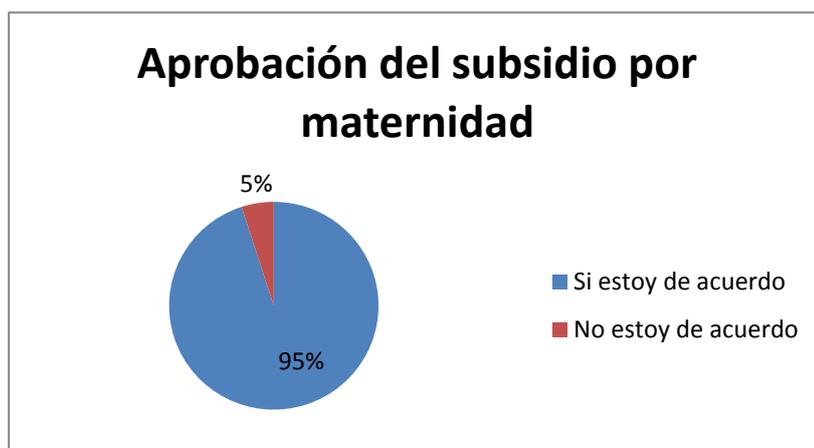
Tabla 2. Aprobación del subsidio por maternidad.

Aprobación del subsidio por maternidad	Frecuencia	Porcentaje
Si estoy de acuerdo	362	95,0
No estoy de acuerdo	19	5,0
Total	381	100,0

Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Grafico No. 2 Aprobación del subsidio por maternidad.



Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Análisis

El 95% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con el subsidio por maternidad que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a las madres que han dado a luz a sus hijos, por tanto podemos deducir que la mayoría de la población apoya el subsidio a la maternidad como una manera de respaldar a la madre que se encuentra en un estado vulnerable con un niño pequeño que debe proteger y criar.

6.1.3. BENEFICIOS DEL SUBSIDIO POR MATERNIDAD

Los beneficios del subsidio del 75% del sueldo de la madre por parte del IESS son bien vistos y aprobados por la mayoría de la población ecuatoriana, dato que se registra de la pregunta anterior. Es importante, sin embargo, adentrarnos a las razones por las cuales la población ecuatoriana mira este subsidio beneficioso para la madre y la sociedad en general.

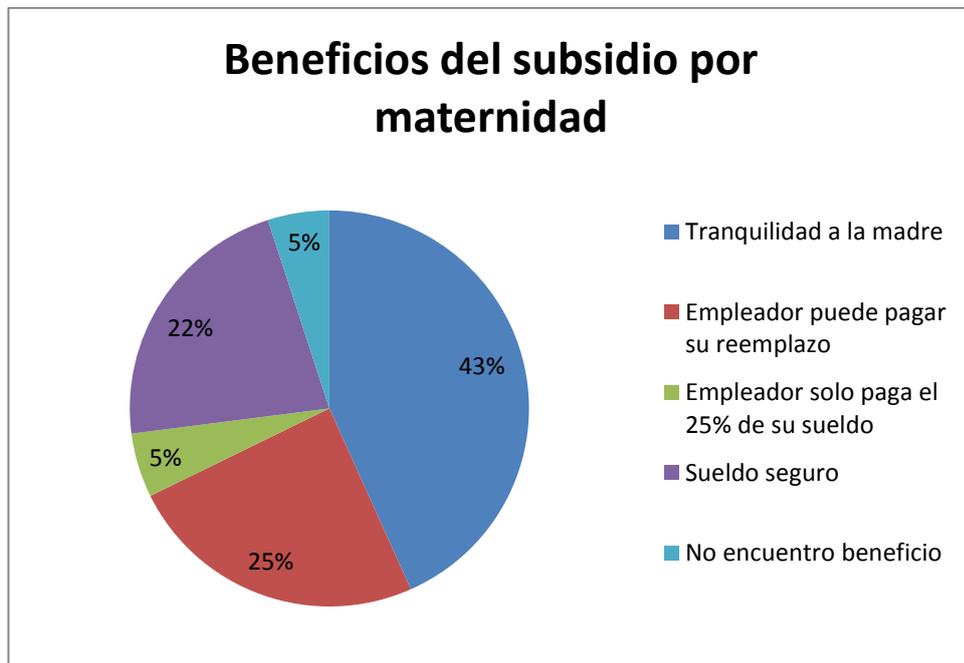
Tabla No. 3 Beneficios del Subsidio por Maternidad

Beneficios del subsidio por maternidad	Frecuencia	Porcentaje
Tranquilidad a la madre	165	43,3
Empleador puede pagar su reemplazo	93	24,4
Empleador solo paga el 25% de su sueldo	20	5,2
Sueldo seguro	84	22,0
No encuentro beneficio	19	5,0
Total	381	100,0

Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Gráfico No. 3 Beneficios del subsidio por maternidad.



Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Análisis

De los datos que se desprenden del cuadro No. 3, es importante tomar en cuenta que el 43.3% de los encuestados manifiestan que encuentran beneficioso el subsidio de maternidad por la tranquilidad de la madre por recibir su sueldo de manera independiente a su empleador; lo cual le da la tranquilidad de descansar y recuperarse del alumbramiento por cuanto igualmente recibirá su sueldo para su subsistencia.

Adicionalmente el 24.4% de los encuestados, manifiesta que al encargarse el IESS del 75% del pago de sueldo a la parturienta, es fácil para el empleador poder utilizar ese dinero en buscar y pagar un reemplazo del

cargo que ocupa la madre por los meses que tiene previsto de descanso; de tal manera que no se siente un desbalance en la empresa o trabajo, ella está tranquila porque sus ocupaciones se encuentran siendo solventadas por otra persona mientras ella descansa y cuida de su bebe.

El 22.% de los encuestados manifestó que encuentra en el subsidio a la maternidad por parte del IESS un beneficio en la seguridad de recibir el sueldo directamente del IESS, con lo cual se evita cualquier posibilidad que la parturienta deje de recibir su sueldo por no haber ido a trabajar dichos días de licencia.

El 5.2% de los encuestados encuentran beneficioso que al empleador ya solo le toque pagar el 25% del sueldo y el 5% no encuentra un beneficio, los mencionados manifestaron en la pregunta anterior su desacuerdo con el subsidio por maternidad.

6.1.4. CREACIÓN DEL SUBSIDIO POR PATERNIDAD

¿Cree usted que debería crearse un subsidio por los días de licencia de paternidad para el hombre que acaba de tener un hijo?.

Esta pregunta está directamente relacionada a la pregunta No. 1 en donde se definió la aceptación de la licencia por paternidad consagrada en el Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador y adicionalmente se quiere conocer la aceptación del pueblo ecuatoriano en función del subsidio igualitario hacia el padre.

Resultados.

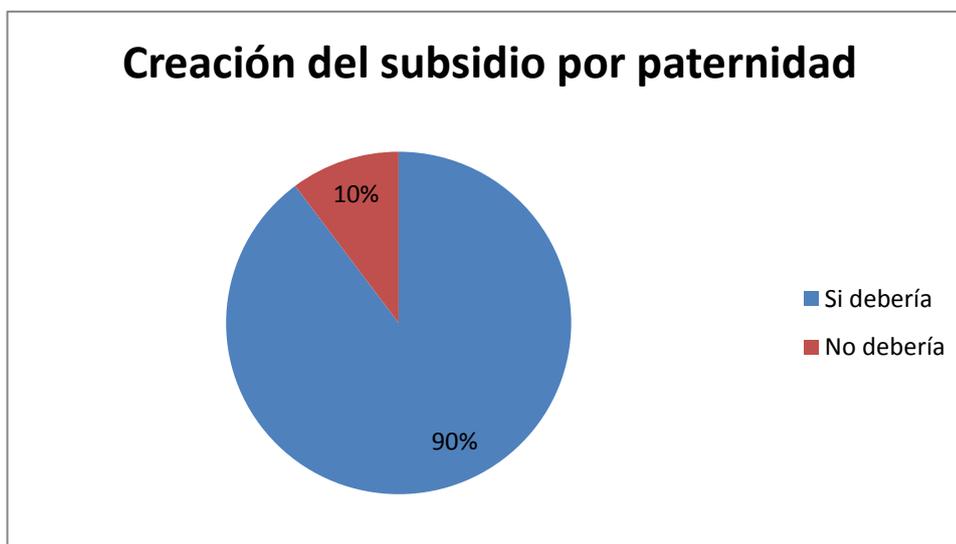
Tabla No. 4 Creación del subsidio por paternidad.

Creación del subsidio por paternidad	Frecuencia	Porcentaje
Si debería	342	89,8
No debería	39	10,2
Total	381	100,0

Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Gráfico No. 4 Creación del subsidio por paternidad.



Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Análisis

Del cuadro anterior se puede advertir que el 89.8% de los encuestados manifiestan su acuerdo con la creación igualitaria de un subsidio por paternidad, mientras que el 10.2% de los encuestados manifiestan su desacuerdo. Por tal motivo podemos inferir que la mayoría de la población lojana está de acuerdo con la creación de un subsidio por paternidad. Dentro de las notas aclaratorias hay que tomar en cuenta que los encuestados manifiestan que existirían igualmente beneficios ineludibles e irrenunciables cuando existiera un subsidio por parte del IESS por cuanto varios de los encuestados manifiestan que actualmente no toman todos los días de licencia por paternidad por cuanto el empleador no quiere pagar adicionalmente otro empleado para que el reciente padre pueda tomar su licencia con tranquilidad.

Manifiestan que al existir un subsidio de pago por parte del IESS, el empleador pagaría sin problema un reemplazo y encontraría una “mala cara” por parte del empleador.

6.1.5. PORCENTAJE DEL SUBSIDIO POR PATERNIDAD

Después de haber cuestionado la creación de un subsidio por paternidad, es importante saber cuál es el valor que la población considera que es conveniente solventar por parte del IESS. Por tal motivo se realizó la siguiente pregunta: “En caso de estar de acuerdo con la pregunta anterior ¿Cuál debería ser el porcentaje de subsidio por paternidad que debería aprobarse?”. En esta pregunta participaron solamente los 342 individuos que

formaron una mayoría en la afirmación de la pregunta anterior, teniendo los siguientes resultados.

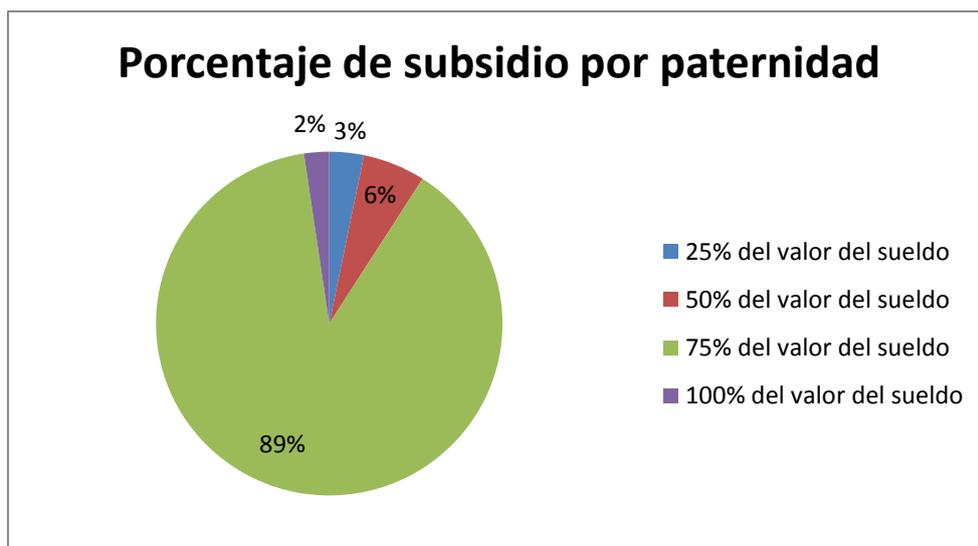
Tabla No. 5 Porcentaje de subsidio por Paternidad

Porcentaje de subsidio por paternidad	Frecuencia	Porcentaje
25% del valor del sueldo	11	3,2
50% del valor del sueldo	20	5,8
75% del valor del sueldo	303	88,6
100% del valor del sueldo	8	2,3
Total	342	100,0

Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Gráfico No. 5 Porcentaje de subsidio por paternidad.



Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Análisis

De los resultados anteriores podemos determinar que un 88.6% de los encuestados manifiesta que debería ser un subsidio del 75% del valor del sueldo, con lo cual se asemeja al mismo valor que percibe el género femenino en lo que a maternidad se refiere.

Un 5.8% manifestó que el subsidio de sueldo por los diez, quince o más días (en casos de enfermedad de los niños o muerte de la madre), debe realizarse por un valor de 50% del valor total del sueldo. Un 3.2% se apuntó un por 25% de subsidio y un 2.3% participó su voluntad de que fuese un 100% de subsidio al reciente padre.

6.1.6. EXISTENCIA DE FALTA DE EQUIDAD ENTRE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

¿Cree usted que existe algún tipo de falta de equidad entre las contingencias de maternidad y paternidad por la falta de subsidio actual por parte del IESS?”, se recibió la siguiente información:

Tabla No. 6 Existencia de falta de equidad entre paternidad y maternidad

Existencia de falta de equidad entre	Frecuencia	Porcentaje
Si existe	348	91,3
No existe	33	8,7
Total	381	100,0

Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Gráfico No. 6 Existencia de falta de equidad entre Maternidad y Paternidad



Autor: Tattiana Correa Rojas

Fuente: Encuesta.

Análisis

De los datos que se desprenden de la pregunta No. 6, he revisado que existe un 91.3% de los encuestados que efectivamente manifiestan su percepción de falta de equidad entre géneros.

La percepción se refiere a que no se puede entender la razón por la cual en el Art. 3 de la Ley de Seguridad Social se toma en cuenta la maternidad como un contingente más no se toma en cuenta la paternidad de la misma manera. Es importante observar que si bien el Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador crea la Licencia por Paternidad, dicho mandato constitucional solamente se replica en el Código de Trabajo más no en la Ley de Seguro Social. Según las notas aclaratorias de la presente pregunta este tipo de inobservancia entra dentro de un tipo de discriminación a los hombres.

6.2. RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS

Dentro del Proyecto de Tesis se mencionó a “la entrevista” como un método importante que nos permitiría complementar el estudio de caso y las entrevistas previas, de manera que se obtenga resultados y conclusiones coherentes y fundamentadas, en la presente investigación.

Inicialmente se debe enfatizar en la importancia que tuvieron los resultados de entrevistas a docentes y profesionales del derecho, por cuanto con su amplia experiencia ahondaron en el objeto de estudio de la presente investigación, y adicionalmente presentaron sus puntos de vista en efectos colaterales de otras leyes y de pago de subsidios y derechos laborales de la población ecuatoriana.

Las entrevistas se realizaron de manera individual en oficinas o ambientes tranquilos, donde los entrevistados analizaron específicamente las preguntas realizadas.

Las entrevistas fueron realizadas en su mayoría a docentes y profesionales del derecho, los cuales están enterados permanentemente de casos y revisiones legales que tienen relación con los temas laborales, societarios, productivos, administración pública y de seguridad social. Se realizaron un total de 10 entrevistas. Las preguntas fueron:

Pregunta No. 1- Aprobación del derecho a la Licencia por Paternidad.

1. ¿Cuál es su opinión personal y jurídica con respecto al Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador, que consagra el Derecho a

la Licencia por Paternidad y que se pragmatiza a través del Código de Trabajo como licencia remunerada por 10 días posteriores al alumbramiento por parto normal del niño?

Frente a la pregunta citada en el párrafo anterior, la mayoría resaltó la importancia del Art. 332 de la actualizada Constitución de la República del Ecuador, en cuanto a un logro laboral y social para los trabajadores y trabajadoras, que se ha obtenido donde se refleja un espíritu más humano y consiente de la importancia de la presencia de los padres como fuente de protección y guía hacia los hijos.

Adicionalmente se manifestó que aunque existiera una posición contraria al principio de Licencia por Paternidad, es imposible resistirse a la ley y mucho menos a una norma prevista dentro de la propia Constitución de la República de Ecuador y que existe para todos los ciudadanos y ciudadanas; por tal motivo es correcto que se encuentre reglamentado dentro del Código de Trabajo para poder llevar a la práctica el espíritu de la norma.

Varios entrevistados nombraron el Art. 424 y 425 de la Constitución de la República de Ecuador, recalcaron que “la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica”. Se tomó en cuenta que “El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas

distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”.

En términos de la Paternidad per se, es importante que todos recalcaran la importancia de la ayuda hacia la esposa por parte del padre dentro del proceso posterior al parto, siendo no solamente un acto de solidaridad con su esposa, sino en muchos de los casos un accionar obligatorio por parte del padre hacia la madre, en pro de ayudar al desarrollo de la familia.

Nos manifestaron la coherencia que tiene la Licencia por Paternidad en función de la protección por parte del padre hacia su familia y que también se encuentre reglamentada en la Ley Orgánica de Empresas Publicas y Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, mirando tanto los derechos y obligaciones del niño por nacer, así como los derechos y obligaciones de los padres.

Pregunta No. 2 – Aprobación del subsidio por Maternidad.

2. ¿Considera usted correcto que exista la licencia o permiso remunerado por Maternidad con un subsidio del IESS por un total del 75% del sueldo a las recientes madres? ¿Por qué motivo?

Con respecto a la pregunta mencionada, se destaca la importancia de dicho subsidio hacia la madre por cuando es positivo, por el hecho natural de ser madre es complejo y la madre no puede ejercer el trabajo habitual que lo venía realizando. Es importante ese beneficio económico a favor de la madre que se encuentra en estado de vulnerabilidad producto del alumbramiento.

Poniéndose de parte del empleador, al contratar una persona de manera ocasional como se establece en el código de trabajo, el empleador debe asumir el nuevo sueldo, y por tanto es positivo que el IEES entre y colabore con la madre por un valor de 75% del sueldo con el cual todos los entrevistados estuvieron de acuerdo.

Pregunta No. 3 Subsidio por Paternidad

3. ¿Cree usted que debería crearse un subsidio del 75% por los días de licencia de paternidad para el hombre que acaba de tener un hijo?
¿Por qué razón?

Los entrevistados resaltaron a la Licencia por Paternidad, como un beneficio establecido en la Constitución de la República del Ecuador, norma suprema, que no puede ser refutado, sin embargo sus opiniones personales se mostraron favorables a la creación de dicha Licencia, insistiendo en la importancia del padre en los momentos posteriores al alumbramiento de la madre.

Manifestaron que el asunto de la Paternidad ya debería estar igualmente claro y reglamentado en la Ley de Seguridad Social, es necesario así mismo que ya se estipule un beneficio económico y resaltando la igualdad ante la Ley de todas las personas, sean hombres o mujeres con las mismas condiciones y oportunidades y porque no ser también los hombres beneficiados de subsidio económico para poder ausentarse del trabajo y poder ayudar en sus hogares y cumplir sus obligaciones. Por tanto es

importante que el IEES asuma el beneficio económico a favor de los padres, aplicando lo que es la paternidad.

Adicionalmente se expresa que actualmente se ha vuelto un trámite engorroso la cobranza de los valores por subsidio hacia la maternidad, y no se quisiera que igualmente se manifieste este problema en un subsidio hacia la paternidad, por tal motivo se sugiere crear una plataforma informática eficiente para que agilite los tramites de cobranza.

Pregunta No. 4- Existencia de Falta de Equidad entre la maternidad y paternidad.

4. ¿Cree usted que existe algún tipo de falta de equidad entre las contingencias de maternidad y paternidad por la falta de subsidio actual por parte del IEES?, ¿Por qué razón?

Tomando en cuenta el numeral 2 del Art. 11 de la Constitución de la República donde se establece la igualdad ante la ley, los entrevistados en su mayoría manifestaron encontrar cierta discriminación por el hecho de no considerarse el subsidio económico a favor del género masculino.

Varios manifestaron la importancia de hacer una reforma a la Ley de Seguridad Social, también para que se incluya directamente la Paternidad como una contingencia, por tanto así como existen beneficios para la maternidad, así mismo existan beneficios para la paternidad, dado que vivimos en un estado de derecho, justicia y sobre todo de igualdad.

6.3. ESTUDIO DE CASO

6.3.1. ANTECEDENTES

Biovisión Cía. Ltda. es una empresa lojana creada el 24 de septiembre de 2007 con el objeto social de exploración, perforación, producción y mantenimiento de campos y pozos petroleros entre otros. Bajo el mencionado objeto social y por la experiencia de su personal técnico y administrativo consiguió la adjudicación del contrato signado número 2009-090 “Servicios Técnicos Especializados en Sistemas y Equipos Eléctricos en el Distrito Amazónico” para un tiempo de servicio de dos años.

En los servicios que la empresa mantuvo fue necesaria la contratación de varios varones para cubrir los puestos de técnicos electricistas, jefes de campo, obreros, etc.

La presencia de varones fue del 93.30% de los cargos de la empresa por tanto dio lugar a varios permisos por licencia de paternidad, algunos fueron solicitados por 10 días y varios se alargaron por 5 días más porque el alumbramiento del hijo se dio por cesárea.

Frente a la frecuencia de licencias solicitadas, y tomando en cuenta que la empresa tenía aproximadamente 483 empleados varones en los servicios que mantenía, el Gerente General tomó la decisión de solicitar al IESS la revisión del pago por subsidio a la licencia por paternidad, así como también se hace en la licencia por maternidad.

Con oficio No. BVS-330-2010, del 29 de Noviembre del 2010, se comunicó al Dr. Ramiro González, Director Nacional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la siguiente inquietud: “El artículo 152 incisos segundo y tercero del Código de Trabajo establecen que “El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en caso de nacimientos múltiples o por o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prologará 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 este, por otro profesional.”

De lo transcrito se deduce que dependiendo de las circunstancias un trabajador puede tener derecho a permiso de hasta veinte y cinco días; de lo cual se puede deducir que la norma invocada tiene su razón de ser en regular un aspecto de carácter social.

Sin embargo, por otro lado es necesario que se analicen varios aspectos, en cuanto a la situación de los empleadores, por ejemplo, al tener que otorgar el permiso concedido en la normativa transcrita, hay también la necesidad de buscar otro trabajador que reemplace en la funciones de quien se beneficia

del permiso referido, a más de ello conlleva por otro lado al hecho de que hay que cancelar la remuneración al nuevo padre y la remuneración al reemplazante, lo que sin lugar a dudas genera un gasto adicional a los empleadores, situaciones que creemos deben ser asumidas por el IESS, así como en el caso de maternidad en el género femenino.

Por lo manifestado, solicito que se dé paso a las reformas que sean necesarias en cuanto a la forma de la prestación de los beneficios concedidos por el IESS y que ello no conlleve un perjuicio a los empleadores.

Seguro que el presente tendrá una acogida favorable de su parte, le anticipo mi sincero agradecimiento,

Atentamente, Lcdo. Fabián Armijos Barrazueta. Gerente General y Representante Legal de BIOVISION CIA. LTDA. Hasta aquí el oficio No. BVS-330-2010.”

El referido oficio fue presentado con fecha 30 de noviembre del 2010, y posteriormente recibió la siguiente respuesta emitida el 16 de diciembre del 2010: “Oficio 64000000-4944. TR39165. Licenciado Fabián A. Armijos Barrazueta Gerente General de BIOVISION CIA. LTDA. Loja.-

En atención a su oficio No. BVS-33-2010 de 2010-11-29, dirigido al economista Ramiro González Jaramillo, Presidente del Consejo Directivo del IESS, relacionada con los incisos segundo y tercero del Art. 152 del Código de Trabajo, señala que los mismos generan un gasto adicional a

empleadores, situaciones que considera deben ser asumidas por el IESS, así como en el caso de maternidad en el género femenino, por lo que solicita se den reformas que sean necesarias en cuanto a la forma de la prestación de los beneficios contenidos por el IESS y que ello no conlleve un perjuicio a los empleadores; al respecto cúmpleme manifestar:

DISPOSICIONES JURÍDICAS APLICABLES:

Constitución de la República del Ecuador.-

Art. 332 inciso primero dispone: “El estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia y el derecho a licencia por paternidad”.

Código del Trabajo.-

Art. 152. Incisos primero y segundo disponen respectivamente: “El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez 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 prologará por cinco días más” y, “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 prestación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y , a falta de éste, por otro profesional”.

Ley Orgánica del Servicio Público.-

Art. 27 de las licencias con remuneración, literales d, e y f, disponen respectivamente: “Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se ampliará a cinco días más”; “En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener 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 médico debidamente avalado por los centros de salud pública” y, “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”.

De la reseña jurídica citada y del estudio del antecedente se infiere:

Que la Constitución, establece que el Estado garantizará los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, la eliminación de los riesgos laborales, la estabilidad en el empleo sin limitaciones, los derechos de maternidad, lactancia y el derecho a la licencia por paternidad.

El derecho a la licencia por paternidad tiene su origen en mandato constitucional, el cual es recogido por el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, cuerpos jurídicos que establecen el derecho a licencia con remuneración a favor de los trabajadores privados y servidores públicos.

De conformidad a lo que establece el artículo 3 de la Ley de Seguridad Social, El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tiene la obligación de proteger a sus afiliados obligados contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte e invalidez y, cesantía.

Por lo expuesto, se considera que **la reforma en torno al derecho de licencia con remuneración deber ser planteada por su Representada con los justificativos necesarios del caso ante la Asamblea Nacional**, observando para el efecto el procedimiento que prevé la Constitución de la República.

Atentamente, Dr. Juan Ortiz León. Procurado General del IESS"- Hasta aquí la respuesta por parte del IESS al oficio No. BVS-330-2010 de Biovisión Cía. Ltda.

6.3.2. ANÁLISIS DEL CASO.

Frente a la respuesta recibida por parte del IESS mediante Oficio No. 64000000-4944, del 16 de diciembre del 2010, se generó un malestar completo por parte de la gerencia de Biovisión Cía. Ltda.; ellos se sentían impotentes ante la solicitud de reforma al Art. 3 de la Ley de Seguridad Social, por cuanto dicha empresa no tenía la capacidad legal y el tiempo suficiente para plantear dicha reforma y verla realizada durante el período de su contratación que tan solo duraba dos años.

En consultas con el Gerente manifestó su molestia por cuanto las cotizaciones que presentaron inicialmente no presupuestaban permisos con remuneración adicionales a los normados en la ley de aquel entonces y manifestaba que su empresa manejaba un margen de utilidad muy bajo como para poder sostener los permisos potenciales que tenía de sus 483 empleados varones.

El gerente se miraba acorralado entre la obediencia de la ley y evitar que su empresa entre en un estado de pérdidas al solventar la gran cantidad de permisos y reemplazos a concederse.

Frente a este hecho, el gerente de la empresa, revisó todas las carpetas que se encontraron en proceso de selección de personal, revisó la experiencia de trabajo, las acreditaciones universitarias o de estudios tecnológicos y al tener un condensado de varias carpetas con empleados postulantes descartó los empleados casados jóvenes, por cuanto tenían más

potencialidad de presentar problemas de permisos por paternidad y falta de disponibilidad de tiempo.

Varios empleados jóvenes, recién casados, que aunque tenían el conocimiento no fueron contratados por su tendencia a presentar problemas de disponibilidad de tiempo en función de los permisos remunerados por paternidad que la empresa no podía solventar.

El gerente de la empresa se preguntaba, por qué el sector contratante debe solventar económicamente un cambio de legislatura cuando es el mismo sector público el que cambia la ley. No debería ser el mismo sector público el que debe sostener dicho subsidio a través del IESS. Desde un punto de vista político el Estado estaba quedando bien con el dinero de otros, según la opinión de la empresa privada.

Finalmente la solicitud de reforma al Art. 3 de la Ley de Seguridad Social, no se planteó y aún sigue el problema de los empleadores en un limbo jurídico. La empresa privada, que no solamente consta de grandes multinacionales o de empresas de varios millones de dólares, sino también del vecino de la panadería, del dueño del bus, del agricultor o comerciante, ahora tienen que mantener el pago de una licencia por paternidad y el pago de un reemplazo, cosa que no es igual frente a la maternidad donde el IESS sí subsidia un 75% del sueldo.

El representante legal de Biovisión Cía. Ltda. se pregunta también, ¿cuál es la razón por la cual la Paternidad no entra como una contingencia válida de subsidio en el artículo 3 de la Ley de Seguridad Social dado que el mismo

artículo 369 de la Constitución de la República del Ecuador si lo contempla dentro del listado de contingencias para el Seguro General Obligatorio?

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

La presente verificación de objetivos se realiza una vez concluidos los análisis conceptuales, doctrinarios y jurídicos; junto con la información de campo llevado a cabo a través de encuestas, entrevistas y análisis de caso.

Frente al objetivo principal que fue:

- Realizar un análisis jurídico de la legislación vigente para profundizar la creación de la Licencia por Paternidad dentro de la Constitución.

Se puede mencionar que el objetivo principal fue cumplido, por cuanto dentro de toda la investigación se utilizó tanto la doctrina, como la ley basados inicialmente en la Constitución de la República del Ecuador y posterior en las leyes, estatutos y reglamentos que normalizan la ley.

Por tanto el objetivo tal como se puede observar en toda la investigación ha sido completamente verificado.

En función de los objetivos específicos planteados inicialmente podemos manifestar la importancia del subsidio actual a la maternidad, y así mismo la importancia que tendría el subsidio a la paternidad al insertarse dentro de la Ley como un contingente válido de recibir subsidio para el IESS.

- Analizar la existencia del subsidio económico a la Maternidad, el cual también es planteado para la Paternidad, último que aún no tiene ningún subsidio.

En función del último objetivo específico donde se verifica en la vida diaria la ejecución de la norma constitucional es importante revisar inicialmente el objetivo que se plantea de la siguiente manera:

- Demostrar la existencia de aversión por parte de los habitantes de la ciudad de Loja a la falta de subsidio económico hacia la Paternidad.

Para la verificación del precedente objetivo se utilizó las preguntas finales de las encuestas y entrevistas, donde la mayoría de entrevistados igualmente se manifestó disconforme con el trato desigual entre los contingentes de maternidad y paternidad.

Con base en todo lo enunciado con anterioridad se considera que los objetivos iniciales de esta investigación han sido verificados a través de su revisión, análisis, exposición a estudios de campo y computo de la información registrada.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Al inicio de la investigación se planteó la hipótesis, la misma que ha sido respaldada con resultados objetivos que son fruto de la investigación de campo, a través de encuestas, entrevistas, análisis doctrinal y un estudio de

caso, ratifican la hipótesis como **verdadera** al afirmar que: “ La no la inclusión de la Paternidad dentro del ámbito del Art. 3 de la Ley de Seguridad Social para obtener cobertura mediante un subsidio en dinero durante el tiempo de Licencia por Paternidad, estipulado en el Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador, causa un perjuicio laboral al padre y vulnera el derecho de igualdad, presente en la Constitución”.

7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

De acuerdo a la revisión de literatura, en donde se estipula la creación de la licencia por Paternidad dentro de la misma Constitución y el posterior cumplimiento dentro del Código de Trabajo, se puede establecer que la mitad del camino esta recorrido y ejecutado.

Dentro de la investigación realizada se ha encontrado suficientes fundamentación de hecho y de derecho para poder establecer que La Paternidad debe ser tomada en cuenta dentro de los contingentes que establece la Ley de Seguridad Social.

Finalmente se especifican y nombran los derechos constitucionales que deben ser valorados y reconocidos por su gran importancia y presencia dentro de nuestra sociedad, donde el desconocimiento de ellos por parte de la autoridad pública ni por ningún ciudadano ecuatoriano es una excusa para la no aplicarlos dentro de los procesos diarios de los habitantes y mucho más en la solución de conflictos.

8. CONCLUSIONES

Al terminar la presente investigación, se ha podido llegar a las siguientes conclusiones:

- Se ha realizado un análisis jurídico de la legislación vigente donde se ha encontrado la importancia de la creación de la Licencia por Paternidad dentro de la Constitución de la República del Ecuador.
- Una vez analizada la Constitución de la República del Ecuador como la norma suprema, revisado la igualdad tanto del hombre como de la mujer ante la ley, revisada la importancia de las relaciones paterno familiares, establecida la Paternidad como uno de los contingentes que deberían ser tomados en cuenta para los afiliados del Seguro General Obligatorio incluidos en la misma Constitución de la República del Ecuador, se concluye que debe incorporarse la Paternidad como una contingencia válida para recibir un subsidio económico al igual que la maternidad, dentro del Artículo 3 de la Ley de Seguridad Social.
- Tanto las encuestas como entrevistas realizadas, concluyen el apoyo mayoritario a la existencia del derecho a la licencia por Paternidad establecida en el artículo 332 de la Constitución de la República.
- Las encuestas y entrevistas concluyen así mismo, un apoyo al subsidio de la licencia por maternidad y apoyan la creación de un subsidio del 75% del sueldo a la paternidad.

- Fruto de resultados de las encuestas, entrevistas, estudio de caso y revisión jurídica se establece la existencia de falta de igualdad de género entre hombre y mujer en el artículo 3 de la Ley de Seguridad Social, al no contemplarse la Paternidad como una contingencia.

9. RECOMENDACIONES

Producto de la investigación realizada se recomienda:

- Tomar en cuenta el artículo 369 de la Constitución de la República del Ecuador e iniciar de manera ágil el proceso del Seguro General Obligatorio para que todos los ecuatorianos puedan gozar de acceso fácil y eficiente a los servicios de salud en este país.
- Mejorar los trámites de proceso de pagos para los afiliados al Seguro Social en el Ecuador, especialmente en los procesos de maternidad que son tediosos y complejos.
- La sociedad actual debe buscar un balance entre la producción, la generación de riqueza para el país, el mejoramiento continuo del talento humano; así como la parte humana que radica en los sentimientos y emociones que tenemos los seres humanos, y que profundizamos bajo la tutela de nuestros padres y nuestra familia.
- Dar la debida importancia a la Paternidad y la presencia del varón en un hogar, dado que la complementación de ambos tanto padre como madre, producen efectos de seguridad y protección hacia la familia, que permite que todos los miembros pueda desarrollarse de forma más afectuosa y armoniosa en la sociedad.

9.1. PROPUESTA DE LEY

PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL:

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que el Art. 332, de la Constitución establece el derecho de licencia por paternidad dentro de las formas de trabajo y su retribución y que expresamente manifiesta: “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.”

Que el Art. 369 de la Constitución de la República del Ecuador enumera a la Paternidad dentro de las contingencias del Seguro General Obligatorio que literalmente expresa: “El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

Que, el Art. 424 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico.

Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Que el Art. 425 manifiesta: “El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

Que el Art. 426 expresa: “Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y

aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

Que el numeral 2 del Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador expresamente manifiesta: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derecho que se encuentren en situación de desigualdad.”

Por lo que, en uso de las atribuciones legales que confiere el **Art. 120, Numeral: 6** de la Constitución de la República del Ecuador.

EXPIDE:

**LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA DE LA LEY DE SEGURIDAD
SOCIAL**

Art. 1.- En el Art. 3 después del Inciso Segundo, agréguese, la “Paternidad” como contingente válido de protección y pago del IESS.

Quedando el Art. 3 reformado de la siguiente manera:

Art. 3: “Riesgos Cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de: a) Enfermedad; b) Maternidad; c) Paternidad; d) Riesgos de trabajo; e) Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, f) Cesantía.”

Art. Final.- La presente reforma a la Ley de Seguridad Social, entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Es dado en la sala de sesiones del a Asamblea Nacional a los 16 días del mes de mayo del año 2014.

.....

Presidenta

.....

Secretaria

10. BIBLIOGRAFÍA

- Arízaga Vega C.1970. La mujer frente a la Constitución Política del Ecuador. 33 p.
- CARRILLO CALLE, Martín. Los Derechos Laborales Fundamentales: Normas Mínimas Internacionales. En: Constitución Trabajo y Seguridad Social. ADEC-ATC. Lima. 1993.
- Constitución de la República del Ecuador, 2008. Asamblea Nacional. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código de Trabajo, 2011. Legislación Conexa, Concordancias, Jurisprudencia, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, 18 ed.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas (1948) Artículo 16. 3.
- Diagnóstico Sobre Educación Reproductiva y Paternidad Responsable en Honduras, 2001. Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL
- Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1990), 208 p.
- Fascículo Provincial Loja, “Resultados del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador, 2010. Equipo Técnico de Análisis del Censo de Población y Vivienda, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Knibiehler, Yvonne (2007). Le rôle des pères à travers l'histoire. Revue française des Affaires sociales, 42 année, novembre 1988, Ministère du Travail France, I.S.S.N. 00352985.

- Larrea J.I. (2000). Derecho Constitucional. Corporación de Estudios y Publicaciones. Guayaquil.
- Ley 29409, 2010. Congreso de la República del Perú.
- Ley de Seguridad Social, Registro Oficial 465 del 30 de noviembre del 2001. LEXIS S.A.
- Ley de Seguridad Social, (2000). Reglamento, Concordancias, Legislación Conexa, Tomo I, Corporación de Estudio y Publicaciones, Quito.
- Ley Orgánica del Servicio Público, 2010. Asamblea Nacional. Quito, 59 p.
- Ley para protección de las familias, I. m. (2007). Capítulo II, de la Protección Socioeconómica. Caracas: Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.
- Méndez Álvarez, C.E. (1994). Metodología: guía para la elaboración de diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Bogotá, McGraw-Hill. Reimpresión.
- Organización Internacional del Trabajo, 1991. Administración de la Seguridad Social.
- Prevención de Riesgos Laborales, García Ninet, José Ignacio, Civitas, Colección Legislación y Jurisprudencia, 2003
- Rojas Soriano, R. (1987). Guía para realizar investigaciones sociales. México. Editorial Plaza y Valores. 281p.
- Seguridad social. (2014, 23 de junio). Wikipedia, La enciclopedia libre. Fecha de consulta: 15:26, junio 24, 2014 desde http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Seguridad_social&oldid=75192128

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“NECESIDAD DE REFORMAR AL ART. 3 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, CON EL PROPÓSITO DE INCORPORAR LA PATERNIDAD COMO UNA CONTINGENCIA VÁLIDA PARA RECIBIR SUBSIDIO ECONÓMICO EN LA LICENCIA DE PATERNIDAD”

Proyecto de Tesis previa la
obtención del Grado de
Abogada

AUTORA

Tattiana Nathaly Correa Rojas

LOJA – ECUADOR

2013

1. TEMA

“NECESIDAD DE REFORMAR AL ART. 3 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, CON EL PROPÓSITO DE INCORPORAR LA PATERNIDAD COMO UNA CONTINGENCIA VÁLIDA PARA RECIBIR SUBSIDIO ECONÓMICO EN LA LICENCIA DE PATERNIDAD”

2. PROBLEMÁTICA

A partir de la emisión del proyecto de Constitución de la República del Ecuador, su posterior aprobación por mayoría democrática el 28 de septiembre del 2008 y su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre del 2008, se levantó un debate social sobre los derechos y obligaciones en varios aspectos del convivir de los ciudadanos ecuatorianos.

Uno de los logros más importantes fue reconocer los derechos de paternidad, específicamente en la Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución.

Efectivamente el Art. 332 de la Constitución de República del Ecuador dispone: “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas o hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a la licencia por paternidad.”

El mencionado artículo del párrafo anterior, expone las necesidades y obligaciones actuales que el género masculino precisa y solicita frente a uno de los hechos más importantes en la vida de un hombre como lo es la paternidad.

Recordemos que por varios años, inclusive desde el inicio de la historia del ser humano, las mujeres como madres hemos desempeñado un papel más sobresaliente tanto por el mismo hecho natural del embarazo, así como en el nacimiento y desarrollo de los hijos, influenciando de manera más prominente en el desarrollo del hogar y la organización de la familia.

Es desde mi punto de vista, corto el lapso de tiempo desde que las mujeres lograron ser reconocidas dentro de la organización de la sociedad productiva actual alrededor del mundo.

Fue recién el 8 de Marzo de 1857, cuando un grupo de obreras textiles en la ciudad de Nueva York, iniciaron manifestaciones que a lo largo de los años han sido semilla para importantes logros; no sólo para las mujeres sino para la familia entera: igualdad salarial, mejoras en las jornadas laborales, acceso al voto, a la educación, al divorcio, acceso a licencia por maternidad, horas para lactancia, entre otros.

Dichos logros del frente femenino, si bien dieron paso a mejores oportunidades de vida para las mujeres, crearon también nuevas necesidades de apoyo directo del hombre en el hogar, en donde ambos hombre y mujer son ahora los pilares que sostienen y administran su hogar. El hecho de que la mujer se presente como un eje productivo en la sociedad, crea en la casa, una necesidad que es cubierta complementariamente con el varón en la dirección del hogar y les brinda a ambos la oportunidad de educar y escuchar a sus hijos, perpetuando en su descendencia valores y

principios, mejorando las relaciones familiares e influenciando en beneficio de la sociedad en general.

Por los motivos expuestos nace desde el punto de vista legislativo, la oportunidad al padre de brindar el tiempo necesario para apoyo a la madre, aún agotada por el proceso de parto y la beneficiosa experiencia de disfrutar en sus primeros días de los cuidados del recién nacido.

Adicionalmente, las exigencias productivas, de autorrealización tanto masculina como femenina, el deseo de cubrir necesidades básicas de alimento, vestido y vivienda; inclusive las exigencias sociales actuales, íntimamente relacionadas con el reconocimiento económico que se manifiesta en “necesidades creadas” como: viajes, visitas a lugares importantes, comidas especializadas, vestimenta, maquillaje o perfumería exclusiva ha creado la necesidad de que tanto el hombre como la mujer aporten mediante su trabajo para la satisfacción de dichas necesidades.

Era común, en las tradiciones lojanas, y me atrevería a decir que en las costumbres ecuatorianas inclusive, escuchar a las abuelas sobre los cuidados de los “cuarenta días post parto” o puerperio, como ahora se le conoce. La madre que recién ha dado a luz, es atendida por su respectiva madre en un tipo de ritual que dura cuarenta días que incluye baños en aguas de hierbas medicinales, alimentación con caldos de gallina de campo y borrego, descanso completo por parte de la madre y bebidas en tipo coladas para incentivar la producción de leche materna y su alimentación al bebé.

Este tipo de costumbre son sin duda un reflejo de la importancia que otorgamos los seres humanos en general y el ciudadano ecuatoriano inclusive, al gran proceso natural de gestación y alumbramiento de un nuevo ser en la familia, así como los cuidados imperantes que debe recibir la madre para procurar una correcta recuperación.

En la actualidad, si bien se otorga la misma importancia al proceso de gestación y cuidados post parto, es importante destacar que dichos cuidados han sido relegados al esposo del hogar, por varias razones: El éxodo de la madre de la parturienta hacia países “desarrollados”, o mejor conocido como el fenómeno de la migración ecuatoriana, la distancia entre ciudades dado que las jóvenes se ven obligadas a salir de sus provincias para conseguir mejores oportunidades en la ciudades grandes, donde en muchos de los casos solamente acrecientan los cordones de pobreza de las ciudades metropolitanas; así como y en gran influencia las jornadas laborales que cumplen las madres de las jóvenes madres que como hemos explicado, hace varios años son parte del proceso productivo de la sociedad en general.

No obstante de la falta física de la madre de la parturienta, existe desde mi punto de vista, un efecto social fruto de los logros de las mujeres en la últimas décadas, que ha permitido al género masculino la apertura para las demostraciones de alegría y cariño, especialmente en momentos tan recordados como lo es el inicio de la paternidad.

La licencia por paternidad, si bien fue aprobada el año 2008 en la Constituyente de Montecristi, y así mismo fue instaurada en el Art. 152 del Código de Trabajo, actualmente no ha sido reconocida dentro del Art. 3 de la Ley de Seguridad Social, por tanto no es digna de ser acreedora a subsidios económicos a diferencia de la maternidad que si es cubierta actualmente.

Al no existir un subsidio monetario para el padre por los diez o quince días de licencia para parto normal o cesárea respectivamente, se evidencia una desigualdad en el trato de la “Paternidad” y “Maternidad”, que no refleja el espíritu de la norma constitucional de Montecristi, que por primera vez expresó desde el 2008 la creación de la Licencia por paternidad en Ecuador.

El empleador que mantenga en su rol de talento humano, empleados o trabajadores que estén cerca a obtener una licencia por paternidad por varios días, seguramente sentirá aversión a dicho evento, por cuanto sentirá un detrimento económico al tener que mantener la remuneración al reciente padre en un 100% del salario, y así mismo tendrá que contratar servicios de personal adicional para reemplazar las actividades de dicho empleado o trabajador.

Desde el punto de vista económico productivo, el sentido común nos permite darnos cuenta que dicho empleador seguramente preferirá la contratación de personal que no tenga tendencia a obtener una licencia de paternidad.

Por tanto en la vida práctica, se origina algún tipo de discriminación hacia los varones que podrían estar cercanos a ser padres, de tal manera que no solamente se pierde el sentido del beneficio para el padre que intenta iniciar

una relación de protección y seguridad con su hijo recién nacido; sino que adicionalmente se crea un ambiente de inseguridad para la familia por cuanto empleadores no podrían sostener el peso económico del tiempo de licencia y evitarían la contratación o mantenimiento de relaciones laborales con futuros padres.

3. JUSTIFICACIÓN

Existe un gran interés por realizar una investigación totalmente consiente dentro del ámbito de la Seguridad Social en el país. Tanto por mi experiencia laboral, así como por el conocimiento de que varios derechos de la ciudadanía se encuentran coartados por el desconocimiento, así como la pesada carga burocrática del IESS, siendo que aunque en los últimos años se ha visto agilizado, aún falta mucho por hacer para obtener una entidad, transparente, ágil y eficaz.

Adicionalmente mi intención de obtener un título académico, con conocimientos profundos de derecho, junto al ideal de llegar a mejorar la situación legislativa de nuestro país, dado que el presente trabajo de investigación puede ser fuente de investigación y proyección de leyes para presentes y futuros estudiosos de nuestro régimen legislativo.

El planteamiento a la Asamblea Nacional sobre cambios y mejoras dentro de las prestaciones económicas de Licencia por Paternidad, seguramente tendrá trascendencia social en todo el territorio nacional.

La sociedad actual debe buscar un balance entre la producción, la generación de riqueza para el país, el mejoramiento continuo del talento humano; así como la parte humana que radica en los sentimientos y emociones que tenemos los seres humanos, y que profundizamos bajo la tutela de nuestros padres y nuestra familia.

La legislación debe tender hacia el mantenimiento de una familia unida, respondiendo al espíritu ecuatoriano plasmado en nuestra última Constituyente en Montecristi, donde “La Paternidad”, no puede ser un juego de palabras sino un práctico derecho adquirido por los hombres para el desarrollo y protección de sus recientes hijos.

4. OBJETIVOS

Objetivo General

Realizar un análisis jurídico de la legislación vigente para profundizar la creación de la Licencia por Paternidad dentro de la Constitución.

Objetivos Específicos

Analizar la existencia del subsidio económico a la Maternidad, el cual también es planteado para la Paternidad, último que aún no tiene ningún subsidio.

Demostrar la existencia de aversión por parte de los habitantes de la ciudad de Loja a la falta de subsidio económico hacia la Paternidad.

5. MARCO TEÓRICO

Dentro de la normativa legal, textos, publicaciones y observaciones empíricas que dan lugar a la presente investigación, hemos podido analizar en conjunto, la importancia que entregamos los ciudadanos al mantenimiento de las buenas relaciones familiares y por ende sociales.

La protección que crea el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tanto en la cobertura por enfermedad, maternidad, riesgos de trabajo, vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, cesantía, ha conseguido en la sociedad la tranquilidad de contar con un amparo económico y médico dentro de las distintas contingencias o siniestros que se presentan en la vida.

Recordemos que fue con Decreto Supremo 9, publicado en el Registro Oficial 6 de 29 de junio de 1970, donde se suprimió el Instituto Nacional de Previsión; y, con Decreto Supremo 40 de 2 de julio de 1970, publicado en el Registro Oficial 15 de 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Por otro lado la Constitución de la República de Ecuador, contiene dentro de su Art. 332, el derecho a la Licencia por Paternidad, así como también existe su pragmatización a través del Art. 152 del Código de Trabajo que dispone en lo que ha paternidad concierne: “El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez 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.” y “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.”

Así mismo la Ley Orgánica del Servicio Público en el Art. 27 de las licencias con remuneración, literales d, e y f, disponen respectivamente: “Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más”; “En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener 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 médico debidamente avalado por los centros de salud pública” y, “En caso de fallecimiento de la

madre, durante el parto o mientras goza de 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”.

De la revisión jurídica citada anteriormente se puede verificar que dichas disposiciones dan cumplimiento efectivo a lo dispuesto por la Constitución de la República del Ecuador, en lo que al amparo del derecho a la licencia por paternidad concierne.

Sin embargo, en lo que corresponde a la problemática motivo de la investigación, se pone de manifiesto La Ley de Seguridad Social que dispone en su Art. 3: “Riesgos Cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de: a) Enfermedad; b) Maternidad; c) Riesgos de trabajo; d) Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, e) Cesantía.”

De la lectura anterior, se puede confirmar de forma concreta la cobertura por “Maternidad”, dejando en el limbo la cobertura por “Paternidad”, inobservando la disposición constitucional y echando al piso toda la retórica legal expuesta tanto en la Constitución de la República del Ecuador, así como en el Código de Trabajo, ambas unidas intrínsecamente a la Ley de Seguridad Social.

La inobservancia a la inserción del término “Paternidad” en el Art. 3 de la Ley de Seguridad Social, tiene un efecto, desde mi punto de vista, realmente

incongruente con la licencia por paternidad auspiciada en la Constitución de la República del Ecuador y aprobada por el pueblo ecuatoriano en democracia el 28 de septiembre del 2008.

El hecho de no insertar el término “Paternidad”, dentro de la Ley de Seguridad Social vigente, impide al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a través del correspondiente Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, aprobado por el Ex – Consejo Superior en sesión de 20 de febrero de 1990, en vigencia desde el 1 de marzo del mismo año; publicado en el Registro Oficial Nro. 431 de 7 de mayo del 1990, así como al Reglamento General sobre la Prestación de Subsidio en dinero por Enfermedad Común, Maternidad, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, concretar una prestación económica o subsidio capaz de sostener por parte del empleador del futuro padre, los días de licencia por paternidad, cosa contraria que Sí sucede en el caso de la maternidad.

Dentro del Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su Art. 97, dentro del Capítulo Segundo, del Seguro de Maternidad, Prestaciones de este seguro se estipula: “El IESS concederá a las aseguradas al Régimen General, las siguientes prestaciones: a) asistencia obstétrica necesaria que comprenderá: la prenatal y las de parto y puerperio; b) Un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas, equivalente al 75% de la última remuneración de la afiliada (*) . Las afiliadas voluntarias y de continuación voluntaria no tienen derecho al subsidio en dinero del que trata el literal b) de este artículo”.

(*) Para información, fue la resolución 783 del 14 de abril de 1992, que sustituyó a los literales b) y d) del Art. 97 dado que anteriormente constaba “Un subsidio en dinero por maternidad durante 8 semanas, equivalente al 75% de la última remuneración de la afiliada.

Es evidente al revisar en los artículos anteriormente expuestos que existen prestaciones totalmente bien estipuladas para que la madre sea respaldada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social siendo congruentes con la Ley de Seguridad Social que en su Art. 105, literal b) dispone: “Contingencia por maternidad._ En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a:” “b) Un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora”.

Sin embargo es también evidente que al revisar la Ley de Seguridad Social y en el Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no encontramos los respectivos respaldos económicos a la Licencia por Paternidad, haciéndose difícil poner en práctica dicho permiso, sin que exista malestar a nivel de empleador del reciente padre.

HIPÓTESIS

De la revisión jurídica mencionada y la importancia social de apoyar a los padres en los días posteriores al alumbramiento de sus hijos, podemos postular la siguiente hipótesis de investigación:

La no inclusión de la “Paternidad” dentro del ámbito del Art. 3 de la Ley de Seguridad Social para obtener cobertura mediante un subsidio en dinero durante el tiempo de Licencia por Paternidad, estipulado en el Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador, causa un perjuicio laboral al padre y vulnera el derecho de igualdad, presente en la Constitución.

6. METODOLOGÍA

Los métodos, técnicas y procedimientos serán especialmente relevantes en la elaboración de la tesis de grado.

Métodos

La utilización de métodos eficaces, permitirá llegar a la información de manera oportuna y correcta, analizarla y obtener conclusiones sobre la existencia de afirmación o negación de la hipótesis expuesta.

El **método científico** es por supuesto, el método por excelencia utilizado para una investigación de la importancia de una tesis de grado, como la presente, por cuanto totaliza la búsqueda, clasificación, análisis y síntesis de postulados, realiza contrastes entre la hipótesis realizada y los resultados tanto de observación y campo para poder llegar a conclusiones y recomendaciones realmente útiles y bastante confiables.

El **método hipotético – deductivo** inicialmente nos permitirá realizar la observación de la problemática a estudiar, posteriormente se ha creado una hipótesis, realizamos la división de la hipótesis en pequeñas nociones más pequeñas con el objetivo de verificar la verdad o falsedad que pudieran tener, comparando detenidamente con la experiencia real.

Junto con el método anteriormente expuesto se utilizará el **método analítico sintético**, puesto que descompondremos las leyes, reformas y codificaciones ya realizadas en lo que ha materia laboral y de seguridad social se refieren, para poder posteriormente sintetizar el espíritu real de la norma y llegar a la conclusión real que pretendían los assembleístas representantes de los grupos sociales ecuatorianos al colocar la licencia por paternidad como un nuevo derecho constituido en nuestra carta magna.

Técnicas

La **observación** y contrastación de los hechos nos permitirán de manera inicial, un planteamiento general sobre la problemática generada con respecto a la Licencia por Paternidad, manifestada dentro de la Constitución de la República del Ecuador.

Adicionalmente se realizarán entrevistas a personas conocedoras de derecho para conseguir una posición más elaborada jurídicamente acerca de la hipótesis planteada.

Es importante tomar en cuenta que tomaremos un estudio de caso de la empresa “Biovision”, la cual tuvo el problema al contratar varios varones para sus trabajos de “Servicio de Mantenimiento Eléctrico para la estatal Petroproducción”, donde se evidenció el malestar en sus directivos ante la falta de apoyo del subsidio por paternidad que el IESS entrega.

Adicionalmente para la correcta contrastación de la hipótesis planteada se realizará una investigación primaria de campo donde utilizaremos **la técnica de encuestas** a la población de la Provincia de Loja, hombres y mujeres que han cumplido la mayoría de edad (dieciocho años) y que se encuentra aportando al Seguro Social Obligatorio; con el objetivo de conocer su posición frente a la incorporación de la Licencia de Paternidad y su desigualdad en el manejo de subsidio frente a la maternidad.

Es importante tomar en cuenta que el seguro campesino, así como el seguro voluntario, no son sujetos de subsidio económico por maternidad en la actualidad, por tal motivo dichos aportantes no serán tomados en cuenta para el cálculo de la población aportante al IESS de la Provincia de Loja.

Tamaño de la muestra para la Ciudad de Loja

Para el cálculo del tamaño de la muestra de la población de la Ciudad de Loja, se utiliza los datos del Fascículo Provincial Loja, “Resultados del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador”., en donde el total de aportantes al Seguro General Obligatorio es de 36919 (treinta y seis mil novecientos diecinueve) personas.

Es importante anotar que la tasa de crecimiento anual de la población se estimó en un 1.1%; por tal motivo el valor actualizado después de cuatro años de realizado dicho censo sería el resultado de multiplicar la tasa anual de crecimiento de la población (1.1%) por el número total de años transcurridos 4 (cuatro años) por el total de aportantes al Seguro General

Obligatorio, para conocer la cantidad adicional de aportantes que ha tenido el IESS desde el 2010 al 2014, en la provincia de Loja.

Para obtener estadísticamente el número total de aportantes al Seguro General Obligatorio traído al 2014 se establecería la siguiente fórmula:

(Tasa de Crecimiento Anual de la Población) x (Nro. de años) x (Cantidad aportantes al 2010) + (Cantidad de aportantes al 2010) = Cantidad de aportantes actuales en el año 2014

Donde:

Tasa de Crecimiento Anual de la Población= 1.1%

Nro. de años que han pasado desde último censo= 4 años

Cantidad de aportantes al 2010= 36919 personas.

Sustituyendo:

$((1.1\%) \times 4 \times 36919) + 36919 = 38543$ aportantes (resultado redondeado)

Para determinar el tamaño de la muestra probabilística aleatoria estratificada para aportantes al IESS de la Provincia de Loja, se utilizó la fórmula de cálculo de muestra con un universo total finito de 38543 habitantes.

La fórmula planteada es:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{e^2(N-1) + \sigma^2Z^2}$$

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población que es un valor constante de 0,5.

Z = Nivel de confianza, se lo toma en relación al 95% de confianza equivalente a 1,96.

e = Límite aceptable de error muestral, se usará el 5% = 0,05.ⁱ

Substituyendo en la fórmula tenemos:

n = el tamaño de la muestra.

N = 38543 aportantes.

σ = 0,5.

Z = 1,96.

¹ <http://www.monografias.com/trabajos87/calculo-del-tamano-muestra/calculo-del-tamano-muestra.shtml#ixzz2qQ3RyIqt>, 2014

e = 5%

$$n = \frac{38543 * 0.5^2 * 1.96^2}{0.05^2 * (38543 - 1) + 0.5^2 * 1.96^2}$$

$$n = 381 \text{ encuestas}$$

Se correrá un total de 381 encuestas a los aportantes al Seguro General Obligatorio con el objetivo de contrastar la hipótesis establecida.

7. CRONOGRAMA

Cuadro 2. Cronograma de actividades en tesis de grado

CRONOGRAMA DE TRABAJO																				
ACTIVIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN	PERIODO MENSUAL POR SEMANAS																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración y Presentación del Proyecto de Tesis de Grado	x	x																		
Revisión del Proyecto con Maestro Tutor, Aprobación.			x	x																
Revisión de Literatura para Introducción					x	x														
Generación de Encuestas para Trabajo de Campo							x													
Correr Encuestas en la Ciudadanía								x	x											
Tabulación y Análisis de Encuestas										x	x									
Generación de Conclusiones y Recomendaciones												x								
Elaboración del Borrador Completo de Tesis													x	x	x					
Defensa del Borrador de Tesis																x	x	x		
Sustentación Definitiva y Graduación																			x	x

Elaborado por: Tattiana Correa

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

El presupuesto económico para la elaboración de la Tesis de Grado ha sido establecido en valor total de \$USD 950,00 (Novecientos cincuenta con 00/100 dólares americanos)

PRESUPUESTO PARA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO

Cuadro 1. Presupuesto elaboración tesis de grado

Actividad	Presupuesto
Compra de libros	250
Reproducción	200
Movilización	300
Papelería	50
Alimentación	120
Servicio de Internet	30
Valor total	950

Elaborado por: Tattiana Correa

9. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República del Ecuador, 2008.
- Código de Trabajo, Legislación Conexa, Concordancias, Jurisprudencia, Edición: Dieciochoava, Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1990, 208 p.
- Fascículo Provincial Loja, "Resultados del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador, 2010. Equipo Técnico de Análisis del Censo de Población y Vivienda, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Ley de Seguridad Social, Reglamento, Concordancias, Legislación Conexa, Tomo I y Tomo II, Corporación de Estudio y Publicaciones.
- Ley Orgánica del Servicio Público.
- Méndez Álvarez, CE. 1994. Metodología: guía para la elaboración de diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Bogotá, McGraw-Hill. Reimpresión.
- Rojas Soriano, R. 1987. Guía para realizar investigaciones sociales. México. Editorial Plaza y Valores. 281p.
- <http://www.monografias.com/trabajos87/calculo-del-tamano-muestra/calculo-del-tamano-muestra.shtml#ixzz2qQ3Rylqt>, 2014

ANEXO DOS:

FORMATO ENTREVISTA



TITULO: “NECESIDAD DE REFORMAR AL ART. 3 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, CON EL PROPÓSITO DE INCORPORAR LA PATERNIDAD COMO UNA CONTINGENCIA VÁLIDA PARA RECIBIR SUBSIDIO ECONÓMICO EN LA LICENCIA DE PATERNIDAD”

Estimado entrevistado solicitamos de manera comedida contestar las siguientes preguntas de manera de la manera más clara que le sea posible.

Pregunta No. 1- Aprobación del derecho a la Licencia por Paternidad.

5. ¿Cuál es su opinión personal y jurídica con respecto al Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador, que consagra el Derecho a la Licencia por Paternidad y que se pragmatiza a través del Código de Trabajo como licencia remunerada por 10 días posteriores al alumbramiento por parto normal del niño?

Pregunta No. 2 – Aprobación del subsidio por Maternidad.

1. ¿Considera usted correcto que exista la licencia o permiso remunerado por Maternidad con un subsidio del IESS por un total del 75% del sueldo a las recientes madres? ¿Por qué motivo?

Pregunta No. 3 Subsidio por Paternidad

1. ¿Cree usted que debería crearse un subsidio del 75% por los días de licencia de paternidad para el hombre que acaba de tener un hijo?
¿Por qué razón?

Pregunta No. 4- Existencia de Falta de Equidad entre la maternidad y paternidad.

1. ¿Cree usted que existe algún tipo de falta de equidad entre las contingencias de maternidad y paternidad por la falta de subsidio actual por parte del IESS?, ¿Por qué razón?

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA



ENCUESTA SOBRE OPINIÓN DE LA POSICIÓN LEGAL POR PARTE DEL IESS CON RESPECTO A LA LICENCIA DE PATERNIDAD

Estimado Lector, agradecemos su aporte mediante el llenado de la presente encuesta que servirá para llevar a cabo una investigación como proyecto final de tesis de graduación. Por favor le solicitamos llenar los datos en mano impresa colocando un visto, si su respuesta es afirmativa.

Cualquier duda, por favor pida ayuda a su encuestadora. Apreciamos su colaboración.

1. ¿Esta usted de acuerdo con el Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador, que consagra el Derecho a la Licencia por Paternidad?

Si estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

Por qué?: _____

2. ¿Esta usted de acuerdo con el subsidio por maternidad que otorga el IESS con una cobertura del 75% del sueldo a las madres que tienen licencia por maternidad?

Si estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

Por qué?: _____

3. ¿Cuál cree usted que es el principal beneficio del subsidio de maternidad del 75% del sueldo que se paga directamente a la madre por parte del IESS, donde el empleador aporta con el restante 25% para completar el sueldo de la madre?

La madre tiene tranquilidad de usar su licencia por maternidad sin ser reprochada por ganar un sueldo ausente del trabajo.	<input type="checkbox"/>
El empleador puede contratar a alguien con el 75% del ahorro del sueldo que subsidia el IESS	<input type="checkbox"/>
El gasto adicional del empleador para cubrir ese puesto es del 25%, lo cual es subsanable para el empleador.	<input type="checkbox"/>
La madre recibe el valor el 75% del sueldo de una forma segura en su cuenta, aunque la empresa tenga retrasos en pagos de sueldos para otros empleados.	<input type="checkbox"/>

4. ¿Cree usted que debería crearse un subsidio por los días de licencia de paternidad para el hombre que acaba de tener un hijo?

Si, estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

Por qué?: _____

5. En caso de estar de acuerdo con la pregunta anterior ¿Cuál debería ser el porcentaje de subsidio por paternidad que debería aprobarse?

25% del valor del sueldo

50% del valor del sueldo

75% del valor del sueldo

100% del valor del sueldo

6. ¿Cree usted que existe algún tipo de falta de equidad entre las contingencias de maternidad y paternidad por la falta de subsidio actual por parte del IESS?

Si estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

Por qué?: _____

Gracias por su tiempo!

ÍNDICE

CERTIFICATION	i
AUTORSHIP	ii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iii
ACKNOWLEDGEMENTS	iv
DEDICATION	v
ÁMBITO GEOGRÁFICO DE LA INVESTIGACIÓN	vi
SCHEME OF THE THESIS	vii
a. TITLE	1
b. RESUMEN	2
SUMMARY	8
c. INTRODUCTION	13
d. LITERATURE REVIEW	59
e. MATERIALS AND METHODS	62
RESULTS	87
f. DISCUSSION	90
g. CONCLUSIONS	92
i. RECOMMENDATIONS	97
j. BIBLIOGRAPHY	99
K. ANNEXES	

1.
