



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

Análisis jurídico y derecho comparado de la figura jurídica de la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana.

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Jurisprudencia y
Abogado.**

AUTOR:

Cristian Israel Guamán Guamán

DIRECTORA:

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva Mg. Sc.

Loja - Ecuador

2023

Loja, 07 de marzo del 2023

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva Mg. Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Análisis Jurídico y Derecho Comparado de la Figura Jurídica de la Licencia por Maternidad en la Legislación Ecuatoriana**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Jurisprudencia y Abogado**, de la autoría del estudiante **Cristian Israel Guamán Guamán**, con **cedula de identidad** Nro. **1105796427**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva Mg. Sc.

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Cristian Israel Guamán Guamán**, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula: 1105796427

Fecha: 25 de abril de 2023

Correo electrónico: cristian.i.guaman@unl.edu.ec

Celular: 0959761880

Carta de Autorización del Trabajo de Titulación por parte del autor para la consulta de reproducción parcial o total y publicación electrónica de texto completo del Trabajo de Titulación.

Yo, **Cristian Israel Guamán Guamán**, declaro ser el autor del Trabajo de Titulación denominado: **Análisis Jurídico y Derecho Comparado de la Figura Jurídica de la Licencia por Maternidad en la Legislación Ecuatoriana**, como requisito para optar al grado de **Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, 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 del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veinticinco días del mes de abril de dos mil veinte y tres.

Firma:

Autor: Cristian Israel Guamán

Cédula N°: 1105796427

Correo Electrónico: cristian.i.guaman@unl.edu.ec

Celular: 0959761880

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Titulación: Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva Mg. Sc.

Dedicatoria

En primer lugar, como practicante de la religión católica, me gustaría dedicar el presente trabajo investigativo a Dios quien me ha brindado salud, motivación para cumplir mi propósito de vida.

A mi familia, quienes me apoyaron en una primera instancia de mi infancia y adolescencia, me enseñaron el verdadero valor de ganarse las cosas por cuenta propia, a ser una persona independiente, motivándome a cumplir mis metas.

Dedico el presente trabajo a mis compañeros estudiantes, amigos, personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Loja, que a través de estos cinco años han formado parte esencial de mi vida considerando a la Ilustre Carrera de Derecho como mi segundo hogar.

Cristian Israel Guamán

Agradecimiento

Agradezco enormemente a Dios Todopoderoso por darme la oportunidad de emprender en el hermoso camino de la vida y dotarme de la sabiduría necesaria para alcanzar siempre los objetivos que me he propuesto.

Así mismo quiero hacer presente mi más sincero agradecimiento a mis amigos Cristian Jiménez, Roberth Rivera, Henry Fernández, Brayan Curimilma, quienes más que amigos, son mis hermanos no de sangre pero si de confraternidad.

A la Universidad de Loja, todo lo que soy hoy se lo debo a la educación pública; y, a todos aquellos catedráticos que se esmeraban por impartir conocimientos de calidad, que desde un inicio en mi carrera para llegar a ser profesional sirvieron como motivación para hacer crecer mi vocación y apego por la Carrera de Derecho.

Finalmente, pido las disculpas que amerita el caso a cada una de las personas que de alguna manera u otra ha contribuido en mi formación académica, estoy seguro que tenían merecido un espacio en el presente apartado.

Cristian Israel Guamán Guamán

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación.....	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos.....	vii
Índice de Tablas	xi
Índice de Figuras	xi
Índice de Anexos.....	xi
1. Título	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	4
3. Introducción	6
4. Marco Teórico	9
4.1 Derecho de Familia	9
4.2 Derechos Laborales Adquiridos Inherentes a la Maternidad.....	11
4.2.1 <i>Notificación del Estado de Embarazo</i>	11
4.2.2 <i>Estabilidad Laboral</i>	13
4.2.3 <i>Protección a la Mujer Embarazada</i>	14
4.2.4 <i>Licencia por Maternidad</i>	17
4.3 Contexto Histórico y Legal del Trabajo de la Mujer en el Ecuador	20

4.4	Principios Constitucionales en Materia Laboral.....	24
4.4.1	<i>Principio de Irrenunciabilidad.</i>	24
4.4.2	<i>Principio de Intangibilidad</i>	25
4.4.3	<i>Principio de Inamovilidad</i>	26
4.5	Organización Internacional del Trabajo y la Protección de la Maternidad.	26
4.6	Un Informe de Evidencias (UNICEF).	27
4.6.1	<i>La Lactancia Materna y el Desarrollo Infantil Saludable</i>	28
4.6.2	<i>La Inmunización y otros Cuidados Preventivos y el Desarrollo Saludable.</i>	29
4.6.3	<i>Beneficios Económicos de la Licencia Parental Remunerada para las Mujeres, las Familias y las Empresas</i>	30
4.7	Avance legislativo y políticas sobre la protección de la maternidad en el estado ecuatoriano y sus resultados.	32
4.7.1	<i>Salud</i>	32
4.7.2	<i>Trabajo</i>	33
4.7.3	<i>Familia</i>	36
4.7.4	<i>Sociedad</i>	37
4.8	Legislación Ecuatoriana	38
4.8.1	<i>Constitución de la República del Ecuador</i>	38
	Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos.....	38
	Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos.....	39
4.9	Legislación Internacional	39
4.9.1	<i>Convenio sobre la protección de la maternidad número 183</i>	39
4.9.2	<i>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</i> 41	41
4.9.3	<i>Declaración Universal de los Derechos Humanos</i>	42
4.10	Normas Infra constitucionales	43
4.10.1	<i>Código del Trabajo Ecuatoriano</i>	43
	Art. 152.	43

Art. 153. Protección a la mujer embarazada.	45
Art. 195.1. Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.	45
4.10.2 <i>Ley Orgánica de Servicio Público Ecuatoriano</i>	46
Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos	46
Art. 27. Licencias con remuneración.	46
Art. 28.- Licencias sin remuneración.....	48
Art. 32.- Obligación de reintegro	49
4.10.3 <i>Pago de Remuneración</i>	49
Art. 96.- Prestaciones que deben concederse aun en caso de mora patronal.	49
4.10.4 <i>Sanciones</i>	50
Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.....	50
4.11 Derecho Comparado	51
4.11.1 <i>Legislación de Colombia</i>	51
Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.	51
Artículo 237. Descanso remunerado en caso de aborto.	53
Artículo 241. Nulidad del despido	53
4.11.2 <i>Legislación de Chile</i>	56
Art. 195	56
Art. 201.	56
4.11.3 <i>Legislación de Paraguay</i>	58
Artículo 11.- Permiso de Maternidad.....	58
4.11.4 <i>Legislación de México</i>	60

Artículo 170	60
5. Metodología	62
5.1 Materiales Utilizados	62
5.2 Métodos	62
5.3 Tecinas	65
5.4 Observación Documental.....	65
6. Resultados	66
6.1 Resultados de las Encuestas a Trabajadoras en el sector Público, Privado y Profesionales de Derecho.....	66
6.2 Resultados de las Entrevistas	76
6.3 Estudio de Casos	83
6.4 Análisis de Datos Estadísticos	92
6.4.1 <i>Licencias por Maternidad: Un derecho con diferentes avances por el continente.</i>	93
6.4.2 <i>Objetivos del Desarrollo Sostenible y La Protección de la Maternidad</i>	94
7. Discusión.....	98
7.1 Verificación de Objetivos	98
7.1.1 <i>Objetivo General.....</i>	98
7.1.2 <i>Objetivos Específicos</i>	99
8. Conclusiones.....	103
9. Recomendaciones.....	106
9.2 Proyecto de Reforma Legal.....	108
10. Bibliografía	109
11. Anexos	117

Índice de Tablas

Cuadro Estadístico Nro. 1.....	66
Cuadro Estadístico Nro. 2.....	68
Cuadro Estadístico Nro. 3.....	70
Cuadro Estadístico Nro. 4.....	72
Cuadro Estadístico Nro. 5.....	74

Índice de Figuras

Figura 1. Grafica Nro. 1.....	67
Figura 2. Grafica Nro. 2.....	69
Figura 3. Grafica Nro. 3.....	71
Figura 4. Grafica Nro. 4.....	73
Figura 5. Grafica Nro. 5.....	75
Figura 6. Licencias por Maternidad: Un derecho con diferentes avances por el continente.....	93
Figura 7. Tasa de mortalidad de niños menores de 5 años y neonatal en el Ecuador año 2015.....	95
Figura 8. Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y los gobiernos locales.....	96

Índice de Anexos

Anexo 1. Oficio de Designación de Director de Trabajo de Titulación.....	117
Anexo 2. Oficio de Aprobación	118
Anexo 3. Certificado de Traducción del Abstrac.....	119

Anexo 4. Formato de Encuesta a Trabajadoras de Sector Público, Privado y Profesionales de
Derecho120

Anexo 5 .Formato de Entrevista a Profesionales del Tema 122

1. Título

Análisis jurídico y derecho comparado de la figura jurídica de la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana.

2. Resumen

Sírvase usted distinguido lector adentrarse al presente trabajo investigativo que tiene bastante relevancia en la actualidad, el cual es titulado “ANÁLISIS JURÍDICO Y DERECHO COMPARADO DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”. La protección de la maternidad es un derecho humano y un elemento indispensable de las políticas integrales de trabajo y la familia, siendo parte fundamental de los sistemas amplios de protección social que promueven no solo la salud materna e infantil, sino también a la igualdad de género.

Habida cuenta de las brechas y los problemas importantes que padecen las mujeres, en particular, la pobreza, la desigualdad y la falta de acceso a servicios de salud materno-infantil, los compromisos en materia de protección social con perspectiva de género vuelven a reflejarse en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

En el año 2000, la importancia de la licencia parental fue reconocida en el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que exige 14 semanas de licencia para las madres. La Recomendación 191 adjunta exige 18 semanas, con base en lo antes expuesto los países que se encuentran ya ratificados en dicho convenio me sirvieron para realizar la comparación legislativa.

En este sentido, la presente tesis se enfoca en el análisis exhaustivo sobre informes y convenios realizados por organizaciones internacionales, quienes relacionan que una mayor flexibilización de una de licencia por maternidad tiene como consecuencia un cambio gradual positivo, existe evidencia sólida de que entre las estrategias más efectivas para apoyar el desarrollo

saludable están el aumento de la lactancia materna exclusiva, la ingesta nutricional adecuada y la inmunización oportuna durante la infancia.

Así mismo podrá evidenciar que el Estado ecuatoriano se encuentra ratificado en un convenio sobre la protección de la maternidad del año 1952 número 103, el cual tiene vigencia hasta la actualidad, siendo oportuno determinar si las leyes expedidas desde hace décadas han tenido el verdadero asidero jurídico, frente a la evolución y cambio constante de la sociedad actual.

Finalmente, el estudio realizado a través de la técnica de encuestas, entrevistas, y análisis de casos, demuestran que la mayoría de criterios apuntan a una propuesta de reforma basándose en la ratificación del Estado ecuatoriano en los nuevos convenios e instrumentos que otorga la Organización Internacional del Trabajo.

PALABRAS CLAVE: Licencia por maternidad-Convenios-Organización Internacional del Trabajo-Objetivos de desarrollo sostenible.

2.1 Abstract

Please, distinguished reader, delve into this investigative work that is quite relevant today, which is entitled “LEGAL ANALYSIS AND COMPARATIVE LAW OF THE LEGAL FIGURE OF MATERNITY LEAVE IN ECUADORIAN LEGISLATION.” Maternity protection is a human right and an essential element of comprehensive work and family policies, being a fundamental part of comprehensive social protection systems that promote not only maternal and child health, but also gender equality.

Given the significant gaps and problems faced by women, in particular poverty, inequality and lack of access to maternal and child health services, commitments to gender-responsive social protection are once again reflected in the Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda.

In 2000, the importance of parental leave was recognized in Convention 183 of the International Labor Organization (ILO), which requires 14 weeks of leave for mothers. The attached Recommendation 191 requires 18 weeks, based on the above, the countries that are already ratified in said convention will serve me to make the legislative comparison.

In this sense, this thesis focuses on the exhaustive analysis of reports and agreements carried out by international organizations, who relate that a greater flexibility of one of maternity leave has as a consequence a positive gradual change, there is solid evidence that between the strategies The most effective ways to support healthy development are increased exclusive breastfeeding, adequate nutritional intake, and timely immunization during infancy.

Likewise, it will be able to show that the Ecuadorian state is ratified in an agreement on the protection of maternity of the year 1952 number 103, which is valid until today, being

opportune to determine if the laws issued for decades have had the true legal basis. , facing the evolution and constant change of today's society.

Finally, the study carried out through the technique of surveys, interviews, and case analysis, show that most criteria point to reform proposal based on the ratification of the Ecuadorian state in the new agreements and instruments granted by the Organization. Labor International.

KEY WORDS: Maternity leave-Agreements-International Labor Organization-Sustainable development goals.

3. Introducción

El presente trabajo investigativo titulado “**Análisis Jurídico y Derecho Comparado de la Figura Jurídica de la Licencia por Maternidad en la Legislación Ecuatoriana**”, tiene como objeto principal, demostrar la importancia de los derechos laborales inherentes a la maternidad, exclusivamente de mucha relevancia para aquellas mujeres que ascendieron al mercado laboral y están a punto de ser madres. He podido evidenciar que existe una falta de atención por parte del Estado a este tema de suma importancia, por lo cual me he enfocado en recopilar información para demostrar que al tener una mayor flexibilización de la licencia por maternidad influye positivamente.

Dicho problema radica varios años atrás, por ejemplo se tuvo que implementar la figura del despido ineficaz por estado de gestación en el año dos mil quince, el cual trajo consigo cambios positivos, pues ahora las mujeres que eran despedidas por encontrarse en estado de gestación podían iniciar una acción judicial con dicho recurso, el cual les asegura una estabilidad laboral bajo el principio de inamovilidad, pero aun surge la necesidad de la mujer el poder conciliar su vida profesional con su vida laboral.

Por estas razones, en el presente trabajo de titulación se estructura el marco teórico de la siguiente forma; definición de Derecho Familiar, Derechos laborales adquiridos inherentes a la maternidad, Notificación del estado de embarazo, Estabilidad laboral, Protección de la mujer embarazada, Licencia por maternidad encontraremos principalmente una serie de conceptos, definiciones abarcadas por diferentes autores respecto a tópicos introductorios del tema planteado, con el fin de realizar una secuencia ordenada y entendible de los derechos en estudio.

A continuación, en el marco doctrinario estableceré una serie de estudios, informes, doctrina, evidencias, criterios que direccionan a una nueva implementación de la políticas y proyectos que garanticen, tutelen con mayor eficacia los derechos en estudio, mismos preceptos fundamentan el objetivo de mi investigación, detallando la suma importancia y atención que se debe prestar a esta necesidad jurídica de legislar.

Los títulos finales se basan en el estudio y análisis del marco jurídico ecuatoriano, poniendo a manifiesto los beneficios y repercusiones de nuestra legislación en comparación con las diferentes legislaciones de países como; Colombia, Chile, Paraguay y México tomadas para objeto de estudio, para así poder formular un lineamiento propositivo que sirva como base de una posible reforma.

En el presente trabajo constan los materiales y métodos utilizados que sirvieron para la recolección y obtención de información relevante, como fue la técnica de la encuesta y entrevista, conjuntamente con el estudio de casos y análisis de estadística los cuales contribuyeron con información precisa para fundamentar el presente trabajo de titulación, con ello se logró verificar los objetivos de discusión como son; el objetivo general que se basa en el análisis jurídico, derecho comparado sobre la figura jurídica de la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana, a su vez se corrobora los tres objetivos específicos, los cuales son; demostrar los beneficios de contar con una licencia por maternidad en contraste a la legislación comparada, así mismo que cambios positivos trae consigo contar con una licencia por maternidad flexible, tanto los beneficios como para la madre y el neonatal.

Para finalizar, se exponen las conclusiones y recomendaciones en el cual se llega a concretar el presente trabajo de investigación con el fin de obtener una flexibilización y reforma

en la licencia por maternidad dentro del Código de Trabajo ecuatoriano y Ley Orgánica de Servicio Público.

Espero que el presente trabajo investigativo sirva de mucha ayuda para que el lector despierte interés del tema investigado; y, ante todo, pueda comprender, explicar y compartir los conocimientos aquí plasmados.

4. Marco Teórico

El trabajo femenino es una de las características del desarrollo de la sociedad moderna pero el papel es inseparable, el rol reproductivo de su rol productivo. Conforme la sociedad ha ido avanzando la mujer cambió su rol de madre y ama de casa para enrolar las filas de las labores productivas, claro que por su función biológica reproductiva siempre fue víctima de discriminación y estuvo en posición de desventaja en contraposición con el hombre. Sin embargo, los organismos internacionales de derechos humanos y las legislaciones alrededor del mundo de manera paulatina incorporaron derechos de protección para la mujer y sus roles en la sociedad, hasta llegar a la actualidad en dónde se cuentan figuras proteccionistas más desarrolladas, pero la incertidumbre es si las leyes que fueron expedidas hace años tienen eficacia en su aplicación en la actualidad.

4.1 Derecho de Familia

El Derecho de Familia o también llamado Derecho familiar es el conjunto de normas e instituciones jurídicas que regulan las relaciones personales y patrimoniales de los miembros que integran la familia. (Enciclopedia jurídica, 2020, pág. 56)

Por tal motivo los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a vivir y desarrollarse en su familia biológica. El Estado, la sociedad y la familia deben adoptar prioritariamente medidas apropiadas que permitan su permanencia en dicha familia. La familia debe proporcionarles un clima de afecto y comprensión que permita el respeto de sus derechos y su desarrollo integral.

Así mismo Benítez define el derecho de familia como:

Llámase DERECHO DE FAMILIA al conjunto de disposiciones legales que regulan la familia. O sea que es la rama del derecho civil que tiene por objeto material las instituciones familiares de todo orden: la filiación, el matrimonio, la protección del grupo familiar y de

quienes lo componen, son sus grandes centros de atención, entendidos como géneros cuyos desarrollos específicos nutren de contenido el campo de acción de este ordenamiento jurídico. (Benítez, 2014, pág. 9)

Si bien, la familia es determinante en cuanto a los grados de crecimiento, realización, equilibrio, salud y plenitud afectiva que toda persona podría alcanzar; el estado y la sociedad juega un papel central en cuanto al progreso y bienestar de las estructuras familiares. Con el pasar de las décadas, las familias, sus características, sus miembros, sus actividades cotidianas han ido cambiando; debido no sólo a aspectos sociales y culturales del entorno en el cual se desenvuelven sino también debido a las exigencias del mercado laboral ahora globalizado y mucho más exigente.

Los seres humanos dedican una gran parte de su vida al trabajo, independientemente de cual sea la estructura familiar se requiere de un ingreso económico para que sus miembros puedan al menos satisfacer sus necesidades básicas, al emitir una licencia por maternidad se garantiza una estabilidad laboral, económica, recuperación total de la madre y reinserción a su trabajo y lo más importante el recién nacido comparte y se crece en un ambiente familiar consolidado durante sus primeros días de nacido, beneficios que son de suma importancia para la salud, el desarrollo y la supervivencia del mismo.

Pérez Contreras, establece en uno de sus libros que:

El derecho de familia, por la naturaleza de las relaciones jurídicas entre los sujetos y sus efectos, forma parte del derecho privado, y la intervención de los órganos del Estado sólo es auxiliar en la aplicación de las normas para el goce, el ejercicio, el reconocimiento y la exigibilidad de los derechos, deberes y obligaciones derivados de los vínculos familiares. (Contreras, 2008, pág. 21).

Ahora bien es menester resaltar que, tanto en la vida familiar y la vida laboral debe existir un punto de equilibrio o conciliación, por tal motivo el Estado ecuatoriano, creó mecanismos y políticas de respuesta ante tal necesidad, enfocada a mejorar la calidad de vida de los trabajadores las cuales son: la licencia de paternidad y maternidad, licencia de lactancia, licencia para funcionarios públicos por calamidad doméstica, entre otras. Pero en el Ecuador no existe una investigación que determine si las leyes expedidas desde hace décadas han tenido el verdadero asidero jurídico, es decir si se reconoce y se cumple a cabalidad los derechos establecidos para la conciliación familia y trabajo, caso contrario todos estos esfuerzos y lucha a través de varios años por lograr un avance progresivo de los derechos quede en una simple letra vacía.

4.2 Derechos Laborales Adquiridos Inherentes a la Maternidad

4.2.1 Notificación del Estado de Embarazo

Es necesario hacer una conceptualización por separado para lograr entender lo que engloba este concepto por lo tanto:

- **La notificación** es:

Comunicación o puesta en conocimiento de una decisión administrativa que afecta a los derechos o intereses de cualquier persona física o jurídica. (Diccionario Prehispánico Jurídico , 2018, pág. 245).

- **Estado de Embarazo:**

El embarazo es el periodo comprendido entre la fecundación de un óvulo y el nacimiento del recién nacido. En la raza humana este periodo es de nueve meses.

Los embarazos se datan desde el primer día de la última regla y se calcula la fecha probable del parto cuarenta semanas más tarde. Según estas cuentas se incluyen en este cálculo

un periodo inicial, que en mujeres con ciclos regulares es de dos semanas, en el que la mujer todavía no está embarazada, pero habitualmente la fecha de la última menstruación es el único dato del que se dispone para datar la gestación. En los casos en que conocemos la fecha de concepción se trataría de sumar treinta y ocho semanas a esa fecha. El embarazo también lo dividimos por trimestres, porque cada uno de ellos tiene sus connotaciones diferentes. (Natalia Garcia , 2021, pág. 2)

Es decir que la notificación del estado de embarazo, es el dar a conocer al empleador a través de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional, manifestando su estado de gestación y su fecha probable de parto. Es necesario cumplir con este requisito esencial para poder hacer efectivo el goce de sus derechos, siendo como tal el inicio de la estabilidad laboral.

Así mismo la jurista Laura Lesmes recomienda que:

La notificación del embarazo en el campo laboral se haga con el fin de mejorar las condiciones físicas y de seguridad, además de mitigar los riesgos que puedan desviarse de sus labores. Hacerlo garantizará que pueda continuar con el trabajo sin mayores afectaciones para la empresa en la que trabaja, así como el bienestar y la salud de ella y el Neonatal. (Lesmes, 2016, pág. 2)

La trabajadora ya sea del sector público o privado debe recordar que el Código del Trabajo y la Ley de Servicio Público ecuatoriano establecen que tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. De esta manera en la empresa se pueden preparar también para lo que se viene y si es necesario buscar una persona de reemplazo mientras la nueva mamá hace goce de sus derechos laborales inherentes a la maternidad.

4.2.2 Estabilidad Laboral.

Respecto a la estabilidad laboral Horacio Hector enfatiza que:

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural. (Horacio, 1976, pág. 547)

En la Legislación ecuatoriana, el derecho al trabajo es un elemento esencial para el desarrollo personal y familiar, por tal razón, lo ha insertado en el sistema jurídico como uno de los derechos fundamentales para la realización del buen vivir, correspondiendo al Estado la protección de los derechos laborales, que incluye a la estabilidad laboral de las personas trabajadoras privadas y públicas, pues históricamente las personas trabajadoras han sido la parte más débil de las relaciones laborales, y vulnerable a los perjuicios del desempleo que afectaran sus proyectos de vida.

Bajo la misma línea argumentativa Socorro establece que:

La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. (Socorro, 2004, pág. 8)

Es necesario recordar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles y que será considerada nula toda estipulación en contrario, La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho que tiene toda persona de trabajar, es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

Es pertinente mencionar la definición hecha por Montoya, la cual es lo suficientemente amplia:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa. (Montoya, 2006, pág. 54)

En este sentido la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación y con esto proteger al trabajador de sus despidos arbitrarios.

4.2.3 *Protección a la Mujer Embarazada.*

Para la Organización Internacional del Trabajo, lo conceptualiza de la siguiente manera:

La protección de la maternidad para las mujeres trabajadoras constituye un elemento esencial de la igualdad de oportunidades y protección de la salud. Trata de permitir a las

mujeres combinar satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva. Un objetivo importante consiste en reforzar la protección de la maternidad y lograr ampliarla a todas las mujeres que trabajen en los diversos sectores de la economía (Organización Internacional del Trabajo, 2012, pág. 15).

El Estado, a través de sus organismos y entidades gubernamentales, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Metropolitanos y Parroquiales, tienen la obligación de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad desde una perspectiva de género y multiculturalidad, con su derecho a una vida libre de violencia, con libre acceso al empleo en igualdad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios productivos, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sea necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley.

El jurista ecuatoriano Garzón manifiesta que:

La protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia se produce como consecuencia de la discriminación hacia éstas por cuanto se considera, de manera equivocada, que la maternidad y la lactancia afectarán de manera negativa en la ejecución del trabajo. En ocasiones, las mujeres son despedidas por el solo hecho de quedar embarazadas.

Ante esta situación, el Estado se ve en la obligación de proteger a la mujer, garantizando la estabilidad y protección especial durante el periodo de embarazo, parto y posparto. (Garzón, 2021, pág.1)

De esta manera se prohíbe el despido de la mujer en estado de gestación y también se imposibilita el desahucio siempre y cuando el embarazo específicamente sea el motivo por el cual surge este despido, como consecuencia surge la figura del despido ineficaz en el año 2015, que pretende que la relación laboral no sea considerada como interrumpida, la cual opera si el despido intempestivo se produjo en contra de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad.

Carolina Crespo establece lo siguiente:

La familia es la célula fundamental de la sociedad, y por lo tanto no solo ha de contar con la atención y protección de la Iglesia, sino también del Estado que ha de desarrollar políticas que fomenten la conciliación de la vida familiar y laboral, que ha de garantizar el derecho a una vivienda, a un puesto de trabajo y fomentar la natalidad. Debemos mostrar nuestro apoyo a todas las mujeres embarazadas que atraviesan circunstancias difíciles, sean de la índole que sean, para que encuentren la misma fortaleza que demostró la Santísima Virgen, ad iuxta crucem, sufriendo ante su hijo crucificado, para que lleven a término su gestación y para que esos seres humanos que llevan en sus entrañas ejerzan su derecho a nacer y contemplar la luz del sol. (Crespo, 2013, pág. 3).

Es evidente que las normativas y política laboral vigente en el Ecuador propende al fortalecimiento de la mujer en el área laboral, otorgándole prioridad al ser considerada como grupo de atención prioritaria, estableciendo la responsabilidad del Estado y del empleador en la garantía

del derecho al trabajo, reconociendo derechos especiales, que asisten a la mujer trabajadora en estado de gestación, en el parto y durante el período de lactancia. Sin embargo, esta estabilidad laboral está garantizada únicamente hasta que la madre cumpla sus doce semanas de licencia, una vez que se reincorpore a sus labores podrá ser objeto de visto bueno, desahucio o despido intempestivo por parte del empleador.

4.2.4 Licencia por Maternidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo establece que:

La licencia de maternidad, que abarca el período prenatal, del nacimiento y posnatal, protege la salud de la mujer y del niño. En concreto, la licencia de maternidad resulta necesaria para permitir la recuperación y descanso de las mujeres tras el parto así como establecer y mantener la lactancia exclusiva. Es importante también para que la mujer pueda adaptarse psicológica y emocionalmente a la nueva situación; para crear vínculos afectivos con el recién nacido; para disponer del tiempo necesario para realizar exámenes médicos, asistir a sesiones informativas y permitir a la mujer conciliar la vida familiar con la laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2012, pág. 29).

La licencia por maternidad surge como respuesta para promover la igualdad de género, permite que la mujer tome tiempo para atender al recién nacido, garantiza la estabilidad económica durante el periodo de maternidad, y anima a las mujeres a regresar al trabajo con confianza y buena disposición. La licencia de maternidad remunerada redunda en beneficio de la empresa, pues aumenta la productividad, mejora el estado de ánimo del personal y reduce la rotación de personal.

A criterio de la Corte Constitucional de Colombia se refiere a la licencia por maternidad como:

La licencia de maternidad es un término genérico con el que se denominan dos prestaciones: por un lado, la vacancia laboral que se otorga a la mujer durante la lactancia, que corresponde a doce semanas y, por el otro, el pago del salario que hubiese devengado de haber continuado laborando durante el mismo período. Su objeto es la manutención de la madre y del recién nacido durante el período que ella necesita para restablecerse antes de volver a sus labores, para no poner en peligro su salud ni la del niño. Identificada su importancia, la verificación del reconocimiento y pago de esta prestación requiere de una protección eficaz por parte del Estado y, dado el caso, del Juez de Tutela, por lo que se concluye que el derecho al reconocimiento y pago inmediato de la licencia de maternidad no puede considerarse como un derecho de carácter legal y, por el contrario, debe considerarse como un derecho de carácter fundamental, de orden prevalente, cuando se amenaza el mínimo vital y móvil de la madre y el niño. (Corte Constitucional de Colombia, 1999, pág. 7)

El criterio que emite la Corte Constitucional de Colombia es que la finalidad de la licencia es la recuperación de la mujer de la etapa de puerperio y cubrir la etapa de lactancia del menor. A su vez la prestación económica desempeña una función sustitutiva de los salarios que los padres dejan de percibir durante el permiso correspondiente y facilita el restablecimiento pleno de la salud de la madre tras el parto. Sin embargo, el reconocimiento legal de este derecho pretende otros fines aún más complejos, como la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación de la mujer en el trabajo y la protección del menor

Susana Torrente comparte a su vez como el concepto de licencia por maternidad se fue dando y cual es su objetivo:

Las licencias maternales fueron tratadas inicialmente en la Seguridad Social y en el Derecho Laboral de forma semejante a las licencias por enfermedad común (es decir no enfermedad profesional o accidente de trabajo). Esto porque la maternidad coincidía en algunos aspectos con la incapacidad laboral transitoria propia de las patologías, tales como la interrupción del desempeño laboral pero no de la relación laboral, puesto que el vínculo contractual se mantiene, y la necesidad de la continuidad de ingresos monetarios durante ese período y de asistencia sanitaria. La semejanza entonces está en las consecuencias, pero la maternidad es un estado fisiológico normal y deseable, que por tanto amerita un tratamiento diferente. Este reconocimiento abrió el camino, tanto en la doctrina como en los convenios internacionales, hacia la protección de la maternidad primero y luego de las responsabilidades familiares. (Torrente, 1999, pág. 15)

Tanto en los criterios doctrinarios como legales respecto a la licencia por maternidad es evidente que todavía no tiene una concepción general de las responsabilidades familiares y derechos que debe asumir cada miembro de la familia, Lo cual muestra que el legislador asumía que la mujer por ser la madre era quien tenía el rol de hacerse cargo de sus responsabilidades. No solo afectando la corresponsabilidad familiar entre esposos sino quitando derechos de licencia de paternidad o de apoyo. A lo largo de la historia fue evolucionando las maneras que el legislador creaba leyes de protección a la maternidad, dando como resultado ahora en la actualidad varias figuras jurídicas, tal como la licencia parental, que salvaguardan este derecho de responsabilidad compartida de crianza, el propósito de estas políticas es contribuir a la equidad de género, reconociendo que los padres que participan del cuidado de sus hijos contribuyen a la formación de condiciones más justas para la participación de las mujeres en el campo laboral.

4.3 Contexto Histórico y Legal del Trabajo de la Mujer en el Ecuador

La mujer ecuatoriana ha vivido por muchos siglos bajo un sistema patriarcal, aunque es preciso aclarar que en los últimos tiempos se han realizado importantes avances y poco a poco se procura lograr la equidad de género, debido a la influencia de organismos internacionales que impulsan a los estados miembros a crear políticas para erradicar toda forma de discriminación de la mujer.

Para el inicio del siglo XX el rol laboral de la mujer se modifica de manera minúscula pero sigue siendo ama de casa, de manera paulatina las ecuatorianas empiezan a ocupar plazas de empleo en la industria, educación y en la administración pública; sin embargo aún para aquella época es mal visto que una mujer deje su hogar para estudiar la universidad o trabajar.

Aquí se puede mencionar como la lojana Matilde Hidalgo, rompiendo todos los esquemas de la época, se presenta como la primera alumna mujer de la facultad de Medicina de la Universidad del Azuay, obteniendo el título de licenciada de Medicina para luego recibirse como doctora en la Universidad Central del Ecuador, esto sin contar que se graduó en un colegio de varones de su ciudad natal. (Jeny Estrada , 1985, pág. 2)

Para entender exactamente cuándo nació esta figura legal es importante señalar históricamente el reconocimiento de la fuerza laboral femenina; la cual se presenta durante la Revolución Industrial, época en la cual con la implementación de maquinarias que sustituyeron a la fuerza corporal como requisito indispensable para la realización de trabajos, la mano de obra dejó de ser calificada, lo que permitió la contratación de mujeres y niños, es por eso que desde el año 1909, las mujeres luchan para que sus derechos en todo sentido sean reconocidos legalmente, especialmente los derechos ligados a su rol reproductivo. Razón por la cual la Organización

Internacional del Trabajo en el año 1919, expide su **Primer convenio** sobre la protección de la maternidad, número tres. Estableciendo que deberá ser sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 3

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

- (a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;
- (b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;
- (c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;
- (d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia. (Organización Internacioanal del Trabajo, 1919, pág. 1)

Estas pautas iniciaron la protección a las madres trabajadoras y marcaron un hito en la lucha de los derechos de las mujeres, ya no serían consideradas seres nulos sin participación, sino que su rol de madres se combinaba con su oficio o profesión, por lo que por el hecho de estar

embarazada no era causa para que dejen de percibir un salario para su manutención o que sean objeto de abuso por parte de sus empleadores. Sin embargo, conforme la sociedad avanzaba y con ello, el rol de la mujer que dejó de a poco de ser ama de casa y ser insertada en campos como la industria, el campo textil, la educación y otros, se dictaron otros convenios internacionales para seguirla protegiendo no sólo a ella sino a la familia, núcleo de la sociedad, así reconocido por todos los Estados.

Es por eso que se emite el **Segundo convenio** de la Organización Internacional del Trabajo (1952), numero 103, en el cual se plantea muchos mas derechos sobre la maternidad, en total se plantearon 17 articulos en los cuales los Estados miembros al momento de ratificarse deberian acatar y entrar en vigor en la legislación nacional siendo el articulo mas importante lo siguiente:

Artículo 3

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.
2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

Finalmente El **tercer convenio** sobre la protección de la maternidad en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, (núm. 183), se lo celebro el día 15 de junio del año 2000.

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo

determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

También se suma una recomendación a este convenio (2002), el cual impulsa a los estados miembros ya ratificados a este convenio a aumentar la licencia por maternidad, por lo menos a **dieciocho (18) semanas** de descanso remunerado, así mismo la garantía que la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

A tal efecto, todos estos instrumentos apuntan a que la mujer se beneficie de medidas adecuadas respecto de una licencia de maternidad, protección de los ingresos y protección de la salud, que no sufran discriminación por motivos relacionados con la maternidad, que disfruten del derecho a pausas para la lactancia y a no tener que realizar tareas perjudiciales para su salud o la de su hijo. Para proteger la situación de la mujer en el mercado laboral, las normas de protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo exigen específicamente que las normas pertinentes tengan como objetivo que la mujer goce de acceso a servicios adecuados de atención de salud materna en el embarazo, el parto y el puerperio, además de la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, teniendo un derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad.

En Ecuador, el único Convenio que fue ratificado fue el dictado en el año de 1952, por lo que ha sido desarrollado mediante normas locales desde la Constitución de 1998 que se propugna el rol de la mujer en la sociedad y la Carta Magna de 2008 que reconoce como grupo de atención prioritaria a las embarazadas y además brinda el derecho a la seguridad social a las amas de casa, tal como lo determinan los artículos treinta y tres y treinta y cinco de dicho cuerpo legal, hasta

reglamentos expedidos por el Ministerio de Trabajo, coordinador en esta rama, con lo que se ha configurado la protección legal ante cualquier circunstancia de la mujer embarazada, antes y después del parto; así como el acceso a un servicio médico y una remuneración que le permita una vida digna para ella y su hijo.

4.4 Principios Constitucionales en Materia Laboral

En la actualidad los derechos laborales adquiridos por maternidad son tutelados y se encuentran prescritos incluso en la Constitución de la República del Ecuador, así mismo determina en el numeral 2 del artículo 326, el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en los siguientes términos: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”

Por tal motivo es necesario dar a conocer la finalidad de dichos principios y como operan en el ámbito laboral.

4.4.1 Principio de Irrenunciabilidad.

Javier Arévalo Vela establece la siguiente definición:

El principio de irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia de sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo, acepte la disposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. Esta protección también se extiende a los trabajadores cuyo vínculo se ha extinguido. (Arévalo Vela, 2016, pág. 96)

En consecuencia, si existe un derecho dirigido a los trabajadores, este es inherente a este sujeto de derechos, y es definitivamente irrenunciable siempre que el trabajador reúna los requisitos para gozarlo, pues es un derecho y una obligación de goce. Tanto es así que, sea durante el desarrollo ordinario de la relación laboral o después de la conclusión de la relación laboral, se mantiene en firme, aparentemente, el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores.

4.4.2 Principio de Intangibilidad

El principio de intangibilidad significa la prohibición al poder público de desconocer a través de leyes posteriores los derechos de los que gozan los trabajadores, lo que implica que un legislador no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones y prestaciones a favor de estos, ya que no se aceptan y se valoran acuerdos y disposiciones que vayan en contra de la normativa que protege los derechos legalmente adquiridos por la clase trabajadora y como lo establece la Constitución, en caso de hacerlo será nula toda disposición en contrario, lo que vulneraría la seguridad jurídica.

La intangibilidad no prohíbe que los derechos de los trabajadores no puedan ser modificados, sino que estos cambios cuando se los haga no menoscaben los derechos adquiridos por los trabajadores, tanto más que estas modificaciones deberían ir en armonía con lo que establece el principio de progresividad, el cual “es un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, tan solo pueden aumentar y progresar de una forma gradual.” (Mancilla, 2015, pág. 83)

Es decir, que deben ir en aumento y que mejoren la situación del trabajador en pro de obtener lo más favorable para ellos. Todos los principios y derechos tienen una categoría de

inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía y “ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 14)

4.4.3 Principio de Inamovilidad

El Doctor De La Cueva, define la inamovilidad laboral en los siguientes términos: “La inamovilidad laboral ocurre cuando se le niega al patrono, de manera total y absoluta, su facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, y únicamente se permite la disolución por causa justificada” (Pulla Maria, 2016, pág. 40)

Este principio cobra vida con la incorporación del despido ineficaz, puesto que efectivamente lo que el legislador ha considerado como grupo de protección, que son mujeres embarazadas o en estado de maternidad o gestación y jefes sindicales, por su calidad de vulnerabilidad, los permea con la inamovilidad prohibiendo absolutamente su despido, están amparadas por la garantía de inamovilidad.

4.5 Organización Internacional del Trabajo y la Protección de la Maternidad.

La Organización Internacional del Trabajo referente a la maternidad comparte el siguiente criterio:

Muchos trabajadores anhelan formar una familia. Sin embargo, las mujeres trabajadoras y sus familias enfrentan un período especialmente vulnerable durante el embarazo y la lactancia. Las mujeres embarazadas y las que cuidan de sus niños pequeños necesitan una protección especial para prevenir que la maternidad perjudique su salud y la de sus otros hijos. Necesitan del tiempo adecuado para dar a luz a sus niños, para restablecerse y para cuidar a sus bebés. Al mismo tiempo necesitan de medidas de protección que les garanticen

que no perderán su puesto de trabajo a causa de la ausencia durante el embarazo y la maternidad. Este tipo de protección garantiza no sólo igualdad de oportunidades de acceso al trabajo, asegura además una continuidad de un ingreso que con frecuencia es vital para el bienestar de toda la familia. Defender la salud de las mujeres durante el embarazo y la maternidad y protegerlas de la discriminación laboral es una condición indispensable para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres en el trabajo y permitir a los trabajadores de formar una familia en condiciones de seguridad. (Protección de la maternidad, 2022, pág. 1)

Desde hace mucho tiempo, se considera que la protección de la maternidad es un requisito para la efectividad de los derechos de la mujer y la igualdad de género. El derecho de las mujeres a la protección de la maternidad está consagrado en una serie de importantes instrumentos de derechos humanos en el cual el estado ecuatoriano ha sido participe y ratificado en algunos convenios, desde entonces, se ha adoptado una serie de instrumentos más progresistas en consonancia con el constante aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo.

En fin, las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con la protección de la maternidad han sido las mismas: preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

4.6 Un Informe de Evidencias (UNICEF).

A continuación les hago conocer sobre un informe de evidencias elaborado por Earle y Heymann La investigación documenta que las experiencias y las exposiciones de los niños durante

sus primeros años juegan un papel crítico en la determinación de sus posibilidades de salud y bienestar a largo plazo. Mientras que los padres necesitan tiempo, acceso a recursos y servicios de apoyo para poder brindar un cuidado acogedor durante la primera infancia y más allá, puesto que la infancia es un período particularmente vulnerable. Los principales temas tratados son los siguientes:

4.6.1 La Lactancia Materna y el Desarrollo Infantil Saludable

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda seis meses de lactancia materna exclusiva para un apoyo óptimo a la salud y al desarrollo infantil. Las evidencias de países de todos los niveles de desarrollo económico muestran que la lactancia materna tiene beneficios para la salud, el desarrollo y la supervivencia de los niños. La lactancia materna permite la transmisión pasiva de la inmunidad de la madre a diversas enfermedades, expone a los bebés a menos patógenos y brinda una nutrición de mayor calidad que la leche maternizada. Estudios de una amplia gama de países han encontrado que los bebés amamantados presentan tasas más bajas para una serie de infecciones, que los bebés que no fueron amamantados. Entre los efectos positivos más importantes de practicar seis meses de lactancia materna exclusiva están: la reducción en un 50 por ciento del riesgo de infecciones de oído, un 63 por ciento menos de infecciones de las vías respiratorias superiores, y un 64 por ciento menos de diarrea, en comparación con los bebés que no fueron amamantados. La lactancia materna también se asocia con un mejor desarrollo neurocognitivo. De acuerdo con un estudio de 75 países de ingreso bajos y medios, con altas tasas de mortalidad infantil, si la lactancia se convirtiera en una práctica casi universal se podrían prevenir más de 800.000 muertes de niños menores de 2 años.

Varios estudios que examinan la efectividad de las intervenciones para aumentar las tasas de lactancia materna han encontrado que, una vez que las mujeres regresan al trabajo después del parto, es menos probable que comiencen o continúen amamantando. Entre las razones más comúnmente mencionadas por las madres que dejan de amamantar de forma precoz, no está la falta de interés o de suministro de leche, sino su pronto regreso al trabajo y las condiciones que enfrentan una vez que regresan al mismo. (Earle, Heymann, 2019, pág.1)

Como podemos darnos cuenta la investigación documenta que las experiencias y las exposiciones de los niños durante sus primeros años juegan un papel crítico en la determinación de sus posibilidades de salud y bienestar a largo plazo.

4.6.2 La Inmunización y otros Cuidados Preventivos y el Desarrollo Saludable.

La investigación ha demostrado los claros beneficios de la inmunización durante la infancia. Si bien, durante la fase neonatal (primeros 28 días), los niños son más vulnerables a las infecciones potencialmente mortales, se enfrentan a un mayor riesgo durante los primeros 12 meses de vida, ya que experimentan un desarrollo sustancial de su sistema inmunitario. Estudios de una amplia gama de países han demostrado que la introducción de vacunas reduce notablemente las tasas de enfermedades infecciosas como la gripe, el sarampión y la gastroenteritis, enfermedades que se encuentran entre las principales causas de mortalidad infantil. La variación global en las tasas de inmunización se debe en parte a la disponibilidad de vacunas, y la mayor comprensión y conciencia de la población sobre sus beneficios. Sin embargo, también se ha encontrado que incluso cuando las vacunas se aplican de forma gratuita y están a disposición de todos, las tasas de inmunización caen por debajo del 100 por ciento. Entre las barreras identificadas se incluye la disponibilidad de

transporte y la distancia a las clínicas, así como la pobreza y los horarios de trabajo de los padres. En investigaciones de países tan diversos como Haití, Indonesia y Estados Unidos, las dificultades debido a los horarios de trabajo de los padres se mencionan comúnmente como una razón por la cual los padres no han vacunado a sus hijos.(Earle, Heymann, 2019, pág. 2)

4.6.3 Beneficios Económicos de la Licencia Parental Remunerada para las Mujeres, las Familias y las Empresas

Una investigación rigurosa que usó diseños cuasi experimentales sobre los efectos económicos de la licencia remunerada, realizado principalmente en países de ingresos altos, encontró que las licencias parentales remuneradas de duración moderada apoyan el empoderamiento económico de las mujeres, desde mayores salarios e ingresos, experiencia laboral, permanencia, empleo y participación en la fuerza laboral. Por ejemplo, un estudio sobre la implementación de una política de licencia parental remunerada de un año en Alemania registró que la reforma aumentó la probabilidad de empleo materno en un 12 por ciento, mientras que en otro estudio, la política condujo a mayores probabilidades de empleo tres a cinco años después del parto entre las mujeres que tomaron licencias más largas. Un análisis multinivel de 19 países reveló que las licencias parentales más largas de hasta un año se asociaron a una menor brecha laboral entre madres y no madres.

Un estudio de Dinamarca encontró que la reforma de una política que extendía la licencia parental remunerada de 14 a 20 semanas condujo a un aumento en los ingresos de las madres. Estudios transnacionales encuentran que las licencias de duración moderada, de 8 meses a 1 año, reducen la brecha de género en cuanto a ingresos. También hay evidencia que indica que la licencia parental remunerada beneficia el bienestar económico de las

familias. Por ejemplo, un estudio de 21 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) encontró que en los donde se ofrecen más de 24 semanas de licencia remunerada, las mujeres contribuyeron en mayor proporción al ingreso familiar. Para algunas familias, la licencia parental remunerada ayuda a prevenir una caída en los ingresos que puede llevar a una familia a la pobreza.

Estudios comparativos transnacionales de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) muestran que las políticas de licencias parentales más generosas se asocian a un menor riesgo de pobreza entre las familias con los dos progenitores y en madres solteras. Estos hallazgos sugieren otra vía a través de la cual la licencia parental remunerada puede apoyar la salud y el desarrollo de los niños. Al reducir el riesgo de pobreza, la licencia parental remunerada contribuye a reducir el riesgo de exposición de un niño a condiciones que, si se experimentan durante un periodo prolongado, pueden ser perjudiciales para el desarrollo físico, cognitivo y emocional. Estas incluyen mala calidad del aire, acceso limitado a alimentos saludables y exposición a la violencia.

Un pequeño número de estudios, principalmente de Estados Unidos y Europa, indica que la licencia parental remunerada y otras políticas orientadas a la familia pueden beneficiar la competitividad y la sostenibilidad de los empleadores, mejorando su capacidad para atraer y retener una fuerza laboral diversa y aumentar la productividad y la moral de los empleados.(Earle, Heymann, 2019, pág. 3)

Como podemos observar los beneficios de la protección de la maternidad son múltiples y están aún más acentuados en las empresas que cuentan con un número pequeño de empleados. Por ejemplo, con una protección de la maternidad adecuada y medidas que concilien la vida laboral y

familiar, es más probable que los miembros del personal de estas empresas permanezcan en la misma empresa, lo cual significa un ahorro en los costos de contratación. El absentismo también disminuye cuando los empleadores se sienten más comprometidos y motivados. Se reflejado en estos estudios los verdaderos beneficios que se obtendrían, si se flexibiliza la licencia por maternidad de acuerdo con los instrumentos internacionales vigente y así brindar una neta seguridad jurídica.

4.7 Avance legislativo y políticas sobre la protección de la maternidad en el estado ecuatoriano y sus resultados.

4.7.1 Salud

El director Nacional de Promoción de la Salud del Ministerio de Salud (MSP), Francisco Vallejo, resaltó las políticas y acciones desarrolladas para promover la lactancia materna, especialmente para disminuir el riesgo de la desnutrición de los recién nacidos. “Es natural, económica y ecológica y garantiza el desarrollo psicológico, físico e intelectual de los niños”, aseguró.

Explicó que desde el 2018 se incrementó la prevalencia de la práctica de la lactancia materna, dentro de la primera hora del nacimiento en un 72.7%, en relación al 50.6% de los datos reportados en 2014, es decir un crecimiento de 20 puntos porcentuales. Asimismo, durante los primeros seis meses de vida se incrementó del 46.4% al 62.1% entre el 2014 y 2018.

Entre las acciones cumplidas mencionó la licencia voluntaria de maternidad y paternidad, implementación de bancos de leche humana para los niños de neonatología, asesoría ciudadana a través de la línea 171, así como los acuerdos ministeriales para la adecuación,

implementación y uso de las salas de apoyo a la lactancia materna, en instituciones y en el Sistema Nacional de Salud.

Además, se registró la apertura de 12.284 salas de apoyo de lactancia, entre septiembre de 2019 y el 31 de mayo de 2021. Se suman 61 lactarios hospitalarios o institucionales del MSP, a escala nacional, a través de los cuales se beneficiaron, el año pasado, 1.357 madres. (Ministerio de Salud Pública, 2021, pág. 1)

La leche materna, es el mejor y único alimento que una madre puede ofrecer a su hijo o hija tan pronto nace, porque proporciona los nutrientes necesarios para lograr un crecimiento y desarrollo adecuado, es decir contiene todos los nutrientes perfectos en calidad y cantidad, que son de fácil digestión y absorción, porque son específicos para la especie humana. Además la leche materna contiene anticuerpos que protegen contra las infecciones.

La lactancia materna, establece el vínculo madre - hijo o hija, el cual constituye una experiencia especial, singular e intensa; también protege la salud de la madre, aporta a la economía del hogar y a la protección del medio ambiente, por cuanto no se invierte dinero en la compra de leches artificiales infantiles, biberones, combustible y tiempo para la preparación. Además se reducen los gastos en salud por hospitalización y compra de medicamentos porque los bebés se enferman menos. La leche materna no requiere de grandes industrias que generan desechos y contaminan el ambiente, por eso la lactancia materna protege el planeta.

4.7.2 Trabajo

El 10 de abril de 2015 se publicó en el registro oficial del Ecuador la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que introduce una serie de reformas al Código del Trabajo, contemplando la obligación estatal de garantizar el ejercicio

de los derechos constitucionales y contenidos en instrumentos internacionales de derechos humanos sin discriminación; y la consideración del artículo 332 que protege los derechos reproductivos en relación al trabajo.

El Art. 35, de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, promulgada en el Registro Oficial Tercer Suplemento No. 483 de 20 de abril de 2015, dispone:

Art 35.- Añádase a continuación del artículo 195, los siguientes artículos:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considera ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, 2015, pág. 8).

Esta reforma laboral se basa en dos grandes pilares constitucionales como: la estabilidad laboral y la prohibición de la discriminación de la mujer en razón de su condición de gestación y lactancia, generando como consecuencia la construcción del novedoso, despido ineficaz.

El despido ineficaz se presenta como una garantía que tienen los trabajadores, en busca de proteger a los llamados grupos de atención prioritaria o los más vulnerables, entre ellos, como ya lo hemos expuesto, las mujeres en estado de gestación. Al aplicar esta garantía, la ley otorga, en el caso de que sean despedidas, indemnización y el derecho a reintegrarse

inmediatamente en sus funciones, para que prevalezcan los principios de la estabilidad laboral e inamovilidad que les ampara.

Es necesario manifestar que se intentó dar mayor flexibilidad a la licencia de maternidad a través del proyecto de ley de Creación de Oportunidades en el cual se establecía:

En el primer caso, de licencia por maternidad y por lactancia, el proyecto de Ley les brinda a las mujeres tres opciones:

1. Una licencia con remuneración de 16 semanas (4 meses) desde el nacimiento de sus hijos; y, una vez concluida esta licencia, con el fin de dar de lactar, una licencia con remuneración de una hora diaria de su jornada de trabajo hasta el cumplimiento del primer año de nacidos de sus hijos;
2. Una licencia con remuneración de 12 semanas (3 meses) desde el nacimiento de sus hijos; y, una vez concluida esta licencia, con el fin de dar de lactar, una licencia con remuneración de dos horas diarias de su jornada de trabajo hasta el cumplimiento del primer año de nacidos de sus hijos
3. Una licencia con remuneración de 8 semanas (2 meses) desde el nacimiento de sus hijos; y, una vez concluida esta licencia, con el fin de dar de lactar, una licencia con remuneración de tres horas diarias de su jornada de trabajo hasta el cumplimiento del primer año de nacidos de sus hijos.

En cuanto a la lactancia, las horas destinadas para este fin serán de elección de la trabajadora. Las horas no utilizadas en la jornada, no podrán ser acumuladas para otro día.

(Diario Metro, 2021, pág. 3)

Lastimosamente la presidenta de la Asamblea Nacional, Guadalupe Llori, notificó al presidente de la República, Guillermo Lasso, de la resolución adoptada por el Consejo de Administración Legislativa el pasado 29 de septiembre de 2021 de no calificar el proyecto de Ley de Creación de Oportunidades por no cumplir con los requisitos constitucionales y legales de unidad y de materia.

Por lo cual se mantiene vigente dentro del código de trabajo ecuatoriano en el artículo 152 estable lo siguiente referente a la licencia por maternidad.

4.7.3 Familia

Para contribuir a una responsabilidad compartida en el cuidado de los recién nacidos, la figura jurídica de la crianza compartida, fue introducida por primera vez como la licencia para el cuidado de los hijos menores de edad, la cual se encuentra en la:

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, que fue una propuesta dirigida por el asambleísta de Pichincha, Diego Salgado Ribadeneira, en enero de 2014, y su fin principal era buscar potenciar un trabajo productivo decente, así como una protección social para la familia y un trato equitativo para hombres y mujeres de manera que su desarrollo personal vaya de la mano con su desarrollo laboral. (DIEGO SALGADO, 2014, pág. 3)

Finalmente, el artículo que fue incorporado en año 2016 al Código del Trabajo ecuatoriano e indicaba que:

Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho

a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña. (Código del Trabajo, 2023, pág. 53).

Si bien fue, una política orientada para favorecer la protección de la familia no tuvo mucha acogida, ya que las personas trabajan por subsistir, por más grande que sea el deseo de cuidar a un recién nacido sino existe una compensación económica para solventar los gastos que devengan de la rutina diaria de la supervivencia, la madre o el padre, deberá salir a trabajar, lo cual es totalmente opuesto a la finalidad de esta licencia.

4.7.4 Sociedad

Si bien, la licencia por maternidad tiene como uno de sus propósitos salvaguardar la integridad tanto de la madre y del recién nacido, y como consecuente equilibrar la vida profesional y su rol maternal, el nivel de alcance se está extendiendo, al inaugurar una guardería en un establecimiento educativo de instrucción superior ecuatoriano, dando como garantía adicional a las jóvenes estudiantes que continúen su labor académica, que no se un impedimento el convertirse en madres y no dejen abandonados sus estudios, en el artículo del diario El Comercio se publicó la noticia:

El Patronato San José de Quito anunció que se inauguró una guardería, más conocida como un Quito Cuna, en la Universidad Central del Ecuador para los hijos e hijas de estudiantes de esa institución. La ceremonia de inauguración se llevó a cabo este lunes 8 de noviembre de 2022.

La iniciativa surge bajo la premisa de que el 21,84% de estudiantes abandonan la universidad en el primer año de educación, en muchos casos, por no tener con quién dejar a sus hijos. (El Comercio , 2022, pág. 1)

4.8 Legislación Ecuatoriana

Los principios y derechos sobre la protección de la maternidad en el trabajo están integrados en tres convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en una multitud de tratados internacionales relativos a los derechos humanos, los derechos de las mujeres, derechos a la salud y los derechos del niño. En este sentido, cabe destacar que casi todos los países los reflejan en su legislación.

4.8.1 Constitución de la República del Ecuador

En la Constitución de la República del Ecuador estos derechos laborales inherentes a la maternidad o al derecho de reproducción se encuentran plasmados en los artículos 43 y 332, en los cuales se establece lo siguiente:

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (Asamblea Constituyente de Ecuador, 2008, pág. 21)

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Asamblea Constituyente de Ecuador, 2008, pág. 104).

Las mujeres en toda su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa legal vigente garantizando de manera particular el derecho a la vida digna, a la integridad personal y al trabajo de las mujeres en toda su diversidad.

4.9 Legislación Internacional

Teniendo en cuenta que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se ratifica así mismo en los siguientes convenios y tratados internacionales:

4.9.1 *Convenio sobre la protección de la maternidad número 183*

Artículo 3

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. (Organización Internacional del Trabajo , 1952, pág. 2)

Entro en vigor el cinco de febrero del año mil novecientos sesenta y dos (1962). Como está claro en el convenio internacional citado, prácticamente en una copia textual a lo que nuestra legislación mantiene vigente, El crecimiento de la fuerza laboral femenina y la disminución de la tasa de natalidad han forzado el nacimiento de normativa proteccionista respecto a la maternidad y también a la infancia.

4.9.2 *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*

Se Aprobó y ratifico cada uno de los artículos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer de 1979, suscrita por el Ecuador en la ciudad de Nueva York, el 17 de Julio de 1980. Pero la parte esencial en la cual se fundamenta mi trabajo investigativo es en el siguiente artículo:

Artículo 11

Numeral 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. (Asamblea General de Naciones Unidas , 2005, pág. 3).

La finalidad de esta Convención es exigir que los gobiernos cambien las leyes y costumbres en sus países para que las niñas y mujeres no sean discriminadas de ninguna manera. Se habla del compromiso de los estados a respetar, proteger, promover y garantizar los derechos laborales maternales inherentes de las mujeres, para lograr una conciliación de la vida laboral y la vida familiar. La conciliación se impulsa mediante acciones que, coadyuven a que las personas puedan erradicar las tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, a través por ejemplo de: horarios mixtos, compactados o flexibles, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad o redes de cuidado comunitario o en la que se corresponsabilicen el sector público y privado.

4.9.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos sigue siendo igual de pertinente hoy en día que en 1948, cuando fue proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, tiene mayor relevancia y es congruente con mi tema de estudio el:

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, pág. 61)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es uno de los documentos más importantes de la historia de la humanidad que estableció por primera vez, los derechos o principios fundamentales y comunes para la convivencia entre las personas de todo el mundo.

La declaración establece treinta derechos humanos universales que aplican para todos los individuos de manera indistinta a su edad, género, cultura, nacionalidad o cualquier otra característica de las personas. La adopción de la Declaración Universal no puso fin a los abusos contra los derechos humanos. Pero, desde entonces, innumerables personas han logrado una mayor libertad, gracias a que los Estados miembros han tomado cartas en el asunto, creando normativas para garantizar el goce y ejercicio de estos derechos humanos.

4.10 Normas Infra constitucionales

4.10.1 Código del Trabajo Ecuatoriano

En el Código de Trabajo y la Ley de Orgánica de Servicio Público del estado ecuatoriano establecen y regulan de igual manera lo referente a la licencia por maternidad, dando como resultado la igualdad de aplicación, tanto a las trabajadoras del sector privado como privado.

Art. 152. Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

No obstante la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una

hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.

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.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que

reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido. (Código Del Trabajo, 2023, pág. 26)

Claramente podemos evidenciar que la legislación ecuatoriana establece una licencia por maternidad remunerada durante el periodo de doce (12) semanas, la cual podrá hacer uso y goce dos semanas antes del posible fecha del parto, gozando de una estabilidad laboral y asegurando sus ingresos económicos durante el tiempo que se recupere física y mentalmente después del parto, para luego reincorporarse a sus funciones laborales.

Art. 153. Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia. (Código del Trabajo , 2023, pág. 27)

Art. 195.1. Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187. (Código del Trabajo, 2023, pág. 33)

El legislador al crear estos artículos busca asegurar y otorgar la estabilidad laboral de la mujer trabajadora, además tiene como finalidad eliminar toda forma de discriminación por el mero hecho de encontrarse inmersa en su rol reproductivo. A su vez, se contribuye con la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que el beneficio es tanto para la madre trabajadora como para el recién nacido, pues se garantiza un desarrollo óptimo en un ambiente familiar agradable durante los primeros meses de vida del neonatal.

4.10.2 Ley Orgánica de Servicio Público Ecuatoriano

Así mismo los servidores del sector público, cuentan con la garantía al goce de los derechos laborales inherentes a la maternidad específicamente tratado en el artículo:

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley; (Ley Orgánica de Servicio Público, 2022, pág. 12)

Art. 27. Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

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

- d) 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;
- e) 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;
- f) 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;
- g) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado;
- h) La servidora o servidor público tendrá derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización; (Ley Orgánica de Servicio Público, 2022, pág. 16).

El hecho de trabajar en una institución pública se podría decir que tienen mayor oportunidad de acceder a una licencia por maternidad, pero la realidad es diferente ya que en el estudio de casos, análisis estadístico y en las entrevista que realice pude concluir que, las brechas de discriminación laboral a una mujer que se va a convertir en madre son varias, pues algunos criterios manifiestan que por parte de los empleadores existe muchos atropellos, pues buscan a toda costa la remoción del puesto de trabajo.

Art. 28.- Licencias sin remuneración.- Se podrá conceder licencia sin remuneración a las o los servidores públicos, en los siguientes casos:

f) Concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce (12) meses de vida del niño o niña. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los servidores públicos hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente literal, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del

Ministerio de Salud Pública. Los contratos ocasionales que se celebraren con un nuevo servidor público, para reemplazar en el puesto de trabajo al servidor en uso de la licencia o permiso previstos en este literal, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2022, pág. 17)

Art. 32.- Obligación de reintegro.- Una vez culminado el período de licencia o comisión de servicios previstos en esta Ley, la servidora o servidor deberá reintegrarse de forma inmediata y obligatoria a la institución. El incumplimiento de esta disposición será comunicado por la Unidad de Administración del Talento Humano, a la autoridad nominadora respectiva, para los fines disciplinarios previstos en esta Ley. Las licencias con o sin remuneración no son acumulables, con excepción de las vacaciones que podrán acumularse hasta por dos períodos. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2022, pág. 19)

4.10.3 Pago de Remuneración

El pago del subsidio monetario en la licencia de maternidad corresponde de manera compartida entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el empleador, el primero paga el 75% del promedio de la remuneración sobre la cual se pagaron los 3 últimos aportes y el 25% restante lo paga el patrono; pero se requiere el tener doce imposiciones mensuales continuas para acceder a este beneficio. Si la trabajadora es servidora pública durante su licencia de maternidad su salario se le cancela de manera completa. Cuando la empleada no cumpla con los requisitos, será el patrono el encargado de cubrir en su totalidad el subsidio. (IESS, 2023, pág. 1)

Art. 96.- Prestaciones que deben concederse aun en caso de mora patronal. - El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social queda obligado a conceder las prestaciones por enfermedad, maternidad, subsidio por maternidad, seguro de desempleo, auxilio de funerales y el fondo mortuario a todos sus asegurados que hayan cumplido las condiciones

establecidas en esta Ley y los reglamentos, aun cuando sus patronos estén en mora. Todo, sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que haya lugar. (Ley de Seguridad Social , 2023, pág. 65)

4.10.4 Sanciones

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. (Código Del Trabajo, 2023, pág. 65)

El código del trabajo y la constitución de la República protegen la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación y durante el período de lactancia.

Para ello, sobre todo si el embarazo no es notorio, es necesario notificar al empleador para poder exigir dicha estabilidad. Si existe despido durante este período se deberá iniciar una acción por Despido Ineficaz, pudiendo la trabajadora optar por volver a su trabajo o por reclamar las indemnizaciones tanto del artículo 188 como del artículo 195.3 del Código del Trabajo del Ecuador, “Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones

pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo” (Código Del Trabajo, 2023, pág. 68).

4.11 Derecho Comparado

Tome de referencia para punto de comparación a la legislación Colombiana, Chilena, Paraguaya y Mexicana.

4.11.1 Legislación de Colombia

CAPITULO V

PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PROTECCION DE MENORES.

ARTÍCULO ADICIONADO.

Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1 ° de la Ley 1822 de 2017.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El Estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Artículo 237. Descanso remunerado en caso de aborto.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y

b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora. .

Artículo 241. Nulidad del despido

“1. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

“2. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

Artículo 241 A. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos

cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.

El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. (CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 2022, pág. 63)

Las diferencias radican que la legislación colombiana establece en un capítulo especial los temas respecto a la maternidad y los contratiempos o casos especiales que podrían presentarse, así mismo, extendió su licencia por maternidad de doce (12) a dieciocho (18) semanas de descanso remunerado, entrando en vigencia la reforma del año 2017.

Otra diferencia importante es que en la ley colombiana establece artículos con respecto a medidas antidiscriminatorias, las cuales hace referencia que en las entrevistas de trabajo el empleador tiene prohibido realizar preguntas con respecto a la vida reproductiva de una mujer, dicha práctica antidiscriminatoria será sancionada.

En el Ecuador no existen dichas medidas antidiscriminatorias, es por esto, que al momento que una mujer se enlista en filas laborales manifiestan que el empleador al momento de realizar la entrevista de trabajo recaba información respecto a su vida reproductiva.

Otra diferencia es que en la legislación colombiana a comparación de la ecuatoriana, se encuentra tipificada una nueva licencia en la cual se establece que si una madre sufre un aborto tendrá derecho a un descanso remunerado.

En conclusión, la reforma en la ley colombiana trajo consigo cambios positivos que abarca un protección total de la mujer en estado de embarazado, englobando muchos más derechos maternos, estando a la par con la normativa internacional vigente dada por la Organización Internacional del Trabajo.

4.11.2 Legislación de Chile

Título II

DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR

Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Art. 201. Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la

trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses. (Codigo del Trabajo Chile, 2018, pág. 121)

La ley chilena al igual que la ley ecuatoriana protege el embarazo y a la mujer para que pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas. En ambas legislaciones se garantiza el empleo a las madres trabajadoras, tanto del sector público como privado. Se protege también la maternidad de trabajos peligrosos. Así mismo, la posibilidad de cuidar a su hijo recién nacido en sus primeras semanas de vida.

Podemos establecer que en la legislación chilena se indica que la madre podrá hacer uso de seis semanas prenatales que garantizan a la mujer un debido descanso y tomar energía antes de la fecha de parto, a diferencia de la legislación ecuatoriana que otorga dos semanas de descanso prenatal. Después del parto la ley chilena establece **doce** semanas de descanso remunerado, a diferencia que la ecuatoriana ofrece **diez**.

La legislación chilena, otorga un fuero laboral para la trabajadora por un año para que no sea despedida por causa de la maternidad, algo similar ocurre con la legislación ecuatoriana, pero tal figura se implementó como el despido ineficaz, pues esta solo asegura su estabilidad laboral durante su estado de gestación y una vez cumplida su licencia maternal de doce semanas, al momento de reincorporarse a sus laborales podrá ser objeto de un visto bueno, desahucio o despido intempestivo por parte del empleador.

Vale señalar que la licencia de maternidad en Chile, así como el permiso de lactancia se rige bajo el convenio del año mil novecientos cincuenta y dos (1952) emitido por la Organización Internacional del Trabajo, pero son de los de más duración en toda Latinoamérica. Esto representa un gran beneficio y avance en materia de seguridad social para las trabajadoras chilenas del sector público y privado.

4.11.3 Legislación de Paraguay

Artículo 11.- Permiso de Maternidad. Toda trabajadora tendrá derecho a acceder en forma plena al Permiso de Maternidad, sea cual fuere el tipo de prestación o contrato por el cual presta un servicio, por un período de 18 (dieciocho) semanas ininterrumpidas, toda vez que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de cualquiera de sus oficinas situadas en el territorio de la República, en el que indique su gravidez y su posible fecha de parto.

En interés superior del niño la trabajadora podrá tomar el permiso 2 (dos) semanas antes del parto. Cuando el parto se produjese antes de iniciada la semana número 35 (treinta y cinco) de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 2.000 (dos mil) gramos o naciera con enfermedades congénitas que ameriten incubadora o cuidados especiales, justificados con certificación médica, el permiso será de 24 (veinticuatro) semanas.

En caso de embarazos múltiples el período de permiso de maternidad establecido en el presente artículo, se incrementará en razón de 1 (un) mes por cada niño a partir del segundo niño. Si ocurren simultáneamente las dos circunstancias mencionadas anteriormente, la duración del descanso postnatal es la de aquel que posea una mayor extensión. (PODER LEGISLATIVO PARAGUAY LEY N°5508, 2015, pág. 3)

En Paraguay cuando se promulgo esta ley, no se aplicó de manera directa sino que fue progresivamente efectivizándose en diferentes periodos de tiempo hasta llegar a la concesión del 100%: A partir de la entrada de vigencia de la Ley del 30 de octubre de 2015 hasta el 29 de abril del 2016 por el periodo de permiso de 14 semanas (98 días corridos) se pagaba por subsidio de maternidad 50% del salario. Desde el 30 de abril del 2016 al 29 de octubre de 2016 con 14 semanas (98 días corridos) por permiso por maternidad el subsidio correspondía al 75% del salario. Del 30 de octubre del 2016 al 29 de octubre del 2018 por el periodo de 18 semanas (126 días corridos) se pagaba 75% del salario y a partir del 30 de octubre del 2018 en adelante se pagará el 100% del salario por el periodo de 18 semanas (126 días corridos).

Me parece una opción innovadora para incorporar una nueva ley de reforma, la cual sus beneficios se expanden de manera progresiva, esta estrategia tuvo como finalidad dar el espacio para la elaboración de nuevos estatutos en las empresas, para lo cual el empleador debía asimilar esta nueva ley y promulgar su debida aplicación, en diferencia nos encontramos con un estado ecuatoriano que intento implementar una reforma a través de la ley de creación de oportunidades presentadas por el presidente Guillermo Lasso, en la cual estipulaba la ampliación de la licencia por maternidad, pero al no centrarse en una materia en concreto fue rechazada por el órgano legislación.

Esta reforma en la ley de igual manera la realizó bajo a estar ratificado en el convenio de la Organización Internacional del Trabajo del año 1952, al igual que es Estado ecuatoriano, la diferencia radica en la forma que el legislador abarca estas necesidades jurídicas y las convierte en ley.

4.11.4 Legislación de México

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO , 2015, pág. 44)

La ley Federal del Trabajo mexicano comparte igual similitud con el Código de Trabajo ecuatoriano al otorgar una licencia por maternidad, cuya reforma laboral se mantiene estancada y las leyes expedidas varios años atrás aún están en vigencia, manteniéndose bajo un convenio de la Organización del Trabajo del año 1952.

Para ambos países es un gran reto por cumplir, pero no es imposible, ya que los beneficios son varios de acuerdo a lo expuesto en mi investigación, cuyos resultados contribuirían a una

disminución de la mortalidad infantil, un menor índice de estrés laboral en las mujeres y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

5. Metodología

5.1 Materiales Utilizados

Los materiales empleados para la realización del presente trabajo de investigación jurídica que coadyuvaron al desarrollo y perfeccionamiento de esta tesis de grado dentro de las fuentes bibliográficas tenemos: informes jurídicos de autores extranjeros, leyes nacionales y otras legislaciones, instrumentos internacionales ratificados por Ecuador, artículos y obras científicas, sentencias, y páginas web de autores de posts jurídicos. Toda esta diversidad de instrumentos los encontramos debidamente citados en la parte final de la presente investigación.

Entre otros materiales se emplearon: portátil, celular, cuaderno de apuntes, esferos y lápices, conexión a internet, impresora, correo institucional, hojas de papel bond, fotocopias e impresiones, anillados, impresión de los borradores de tesis y empastados de la presente tesis, etc.

5.2 Métodos

Por métodos debemos entender, aquel conjunto ordenado de procesos y técnicas de investigación que facilitan el desarrollo de la investigación socio – jurídica. Para la realización del presente proyecto de tesis, se aplicaron los siguientes métodos:

Método Científico: Es el instrumento adecuado que permite llegar a conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad, este método fue utilizado al analizar los diversos informes sobre los resultados positivos obtenidos por la ratificación del estados a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Toda esta examinación exhaustiva se encuentra focalizada en el capítulo número dos del presente trabajo.

Método Inductivo: El método inductivo es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción, para ello, procede a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales: mismo fue utilizado al momento de estudiar la legislación comparada, donde ya existe un mayor sistema amplio de seguridad social sobre la protección de la maternidad, en relación a otros que aún se encuentran en proceso de desarrollo. Dando como resultado que la protección de la maternidad es una preocupación latente que si se quiere lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible los gobiernos deben ser responsables de dirigir la elaboración de la legislación y la seguridad social, en colaboración con otras partes interesadas, así como de ejecutar, aplicar y controlar esas leyes.

Método Deductivo: Este método consiste en el estudio de conceptos genéricos a lo específico. El presente método fue aplicado en demasía en el apartado del desarrollo de los capítulos del marco teórico donde se revisó conceptos en general, para luego adentrarnos a una investigación más puntual encontrando la parte medular de la investigación.

Método Analítico: Método basado en la disgregación de los contenidos. Ejecutado en el apartado del capítulo dos, en el cual cada capítulo fue descompuesto en varios conceptos para el mayor entendimiento del lector, y a la par facilitar el análisis del investigador. Muestra de aquello, lo podemos apreciar claramente en el estudio de la Licencia por Maternidad remunerada y políticas orientadas a la familia.

Método Exegético: Consiste en la interpretación y explicación literal de la norma; se explica el contenido, se expone el sentido y se determina el alcance de la letra de la ley y las expresiones que la originaron en la forma como el legislador la elaboró, las cuales fueron: La

Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales, Código de Trabajo del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público y la Ley de Seguridad Social ecuatoriana.

Método Hermenéutico: Este método tiene como finalidad aclarar e interpretar textos de carácter legal con cierta complejidad para dar un significado entendible y acertado. El referido método fue empleado al momento de interpretar las normas reescritas en el tercer capítulo, para dotarles de un sentido vinculado con el trabajo investigativo, así como también, para explicar en términos simplistas los conceptos de los textos doctrinarios referente al tema.

Método Mayéutica: Es un método de investigación que tiene como finalidad tratar de alcanzar la verdad a través de varias interrogantes que conduzcan al interrogado a la reflexión y pueda aportar con la información que este posea. Sin dubitación alguna el presente método fue utilizado en la elaboración del cuestionario de preguntas aplicadas en las encuestas y entrevistas que coadyuvaron a verificar los verdaderos beneficios y repercusiones de la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana.

Método Comparativo: Este método consiste en el cotejamiento de las normas jurídicas nacionales con las prevista en las diferentes legislaciones de otros países; el presente método fue utilizado en el tercer capítulo, específicamente en el apartado de Derecho Comparado, donde si bien, se aclaró que en nuestro país si existe una norma con la cual cortejar pero escaza y carente de varios aspectos , se procedió a detallar las similitudes y diferencias de las disposiciones jurídicas contempladas en las legislaciones en las cuales si existía un desarrollo normativo del tema en estudio; estas leyes fueron: Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

Método Estadístico: Este método es necesario para graficar los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos a través de las entrevistas y encuestas realizados en el presente trabajo de

investigación, empleado al momento de realizar tabulaciones, cuadros estadísticos; y de esta manera, simplificar el análisis de las respuestas derivadas de los profesionales del Derecho objeto del estudio de campo.

Método Sintético: Consiste en la técnica de sintetizar y unir los elementos más relevantes de una investigación con el propósito de reconstruir la información obtenida en forma resumida, mismo que fue empleado en la parte final del presente trabajo de investigación en lo que respecta a la verificación de objetivos, fundamentación legal para formular los lineamientos propositivos, puesto que, en cada uno de estos apartados se emitió una apreciación personal sumaria con la información desprendida de los mismos.

5.3 Tecinas

La Encuesta: consistieron un cuestionario de cinco preguntas enfocadas en los objetivos del trabajo investigativo con la finalidad de que las respuestas otorgadas alimenten la discusión de la presente tesis, para lo cual, me serví de las herramientas digitales a mi alcance como lo fue los formularios Google Forms. La población en estudio se circunscribió a diez trabajadoras del sector público, diez profesionales de derecho y diez trabajadoras del sector privado.

La Entrevista: La técnica de la entrevista consistió en aplicar un cuestionario objetivo, de cuatro preguntas compuestas, que permitan la dilucidación instituciones de estudio en la investigación, para lo cual conté con el aporte de cuatro juristas reconocidos a nivel local, mismos que desempeñan su profesión en diferentes ámbitos del ejercicio profesional, lo cual permitió la emisión de criterios en razón de diversas perspectivas, ergo, nutrieron el contenido de la presente investigación.

5.4 Observación Documental

A través de la ejecución de este método se realizó el análisis de casos judiciales, sentencias, relacionados con que si existe una debida aplicación de los derechos de protección de la maternidad y si estos se cumplen a cabalidad como lo estipula la ley.

6. Resultados

6.1 Resultados de las Encuestas a Trabajadoras en el sector Público, Privado y

Profesionales de Derecho.

En el presente apartado se realizará un análisis descriptivo estadístico respecto de los resultados obtenidos a través de la técnica de encuesta. La muestra a la cual se aplicó la técnica en mención fueron treinta persona que laboran en el sector público y privado, a quienes se les consultó sobre cinco preguntas relacionadas con el objeto de estudio de la presente investigación, cuya interpretación y análisis se realiza a continuación:

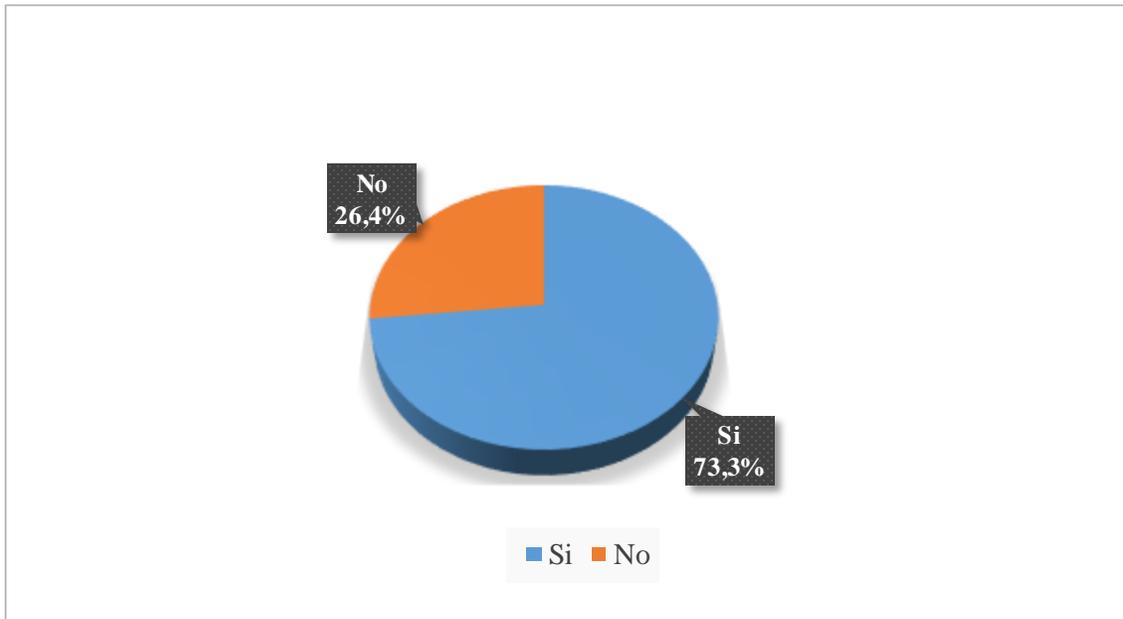
Primera pregunta: ¿Tiene conocimiento sobre que comprende la licencia de maternidad en la legislación ecuatoriana?

Cuadro Estadístico Nro.1

Indicadores	Variables	Resultados
Si	22	73,3%
No	8	26,7%
Total:	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Trabajadoras del Sector Público y Privado de Loja.
 Autor: Cristian Israel Guamán

Representación Gráfica Nro.1



Interpretación. –

En relación a la primera pregunta, se ha obtenido como resultado que veinte y dos trabajadoras del sector público y privado consideran que sí tienen conocimiento sobre que comprende la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana, los cuales reflejan el setenta y tres coma tres por ciento de los encuestados; en contraste, ocho trabajadoras del sector público y privado consideran que no tienen conocimiento sobre que comprende la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana, los cuales forman parte del veinte y seis coma cuatro por ciento de la población encuestada.

Análisis. –

La mayoría de trabajadoras del sector público y privado tienen conocimiento sobre que comprende la licencia de maternidad en la legislación ecuatoriana comprendida específicamente en el artículo 152 del Código de Trabajo y artículo 27 de la Ley Orgánica de Servicio Público,

siendo como tal un derecho laboral inherente a la maternidad, el cual se hace efectivo al momento de notificar al empleador del estado de embarazo si fuese el caso, para así gozar de una licencia remunerada comprendida por 12 semanas y una estabilidad laboral durante la duración de la misma.

En contraste al veinte y seis coma cuatro por ciento restantes puedo constatar que existe un desconocimiento sobre cuáles son sus derechos laborales correspondientes a la maternidad, siendo esta una etapa de mayor protección en la cual se garantiza que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo, esa protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. Con esto se demuestra que parte de las mujeres del sector privado, con trabajos atípicos, no estándares y precarios, dicha protección queda fuera de su alcance.

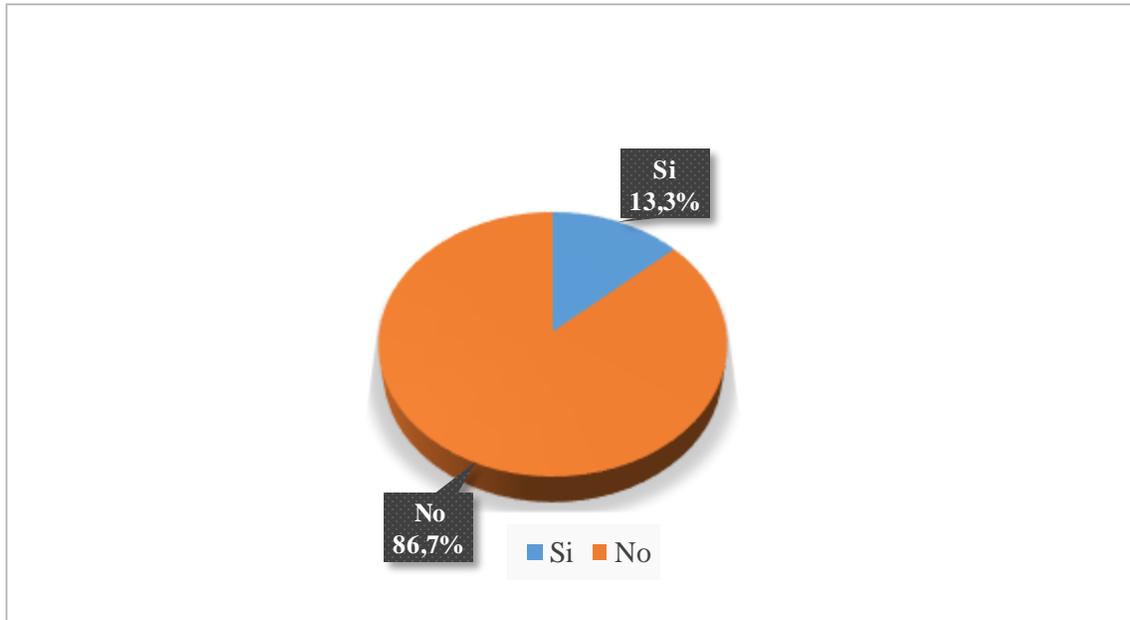
Segunda Pregunta: ¿Estima considerable y oportuno el tiempo establecido de la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana?

Cuadro Estadístico Nro.2

Indicadores	Variables	Resultados
Si	4	13,3%
No	26	86,7%
Total:	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Trabajadoras del Sector Público y Privado de Loja.
 Autor: Cristian Israel Guamán

Representación Gráfica Nro.2



Interpretación. –

En relación a la primera pregunta, se ha obtenido como resultado que veinte y seis trabajadoras del sector público y privado estiman que no es considerable y oportuno el tiempo establecido de la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana, los cuales reflejan el ochenta y seis coma siete por ciento de los encuestados; en contraste, cuatro trabajadoras del sector público y privado manifiestan que si es considerable y oportuno el tiempo establecido de la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana, los cuales forman parte del trece coma tres por ciento de la población encuestada.

Análisis. –

La mayor parte de la población encuesta no está conforme con el tiempo establecido de la licencia por maternidad, poniendo a manifiesto que necesitan un tiempo adecuado para el parto,

para su recuperación y para ocuparse de los recién nacidos, una vez que concluya el tiempo de duración de la licencia pueden ser objeto de ser aplicables de un visto bueno en casos que surjan inconvenientes a raíz del parto, dando como resultado que en la actualidad aún se discrimina a la mujer por su deseo futuro de ser madre, así como aún se observa que la necesidad de trabajo es mayor en comparación de dejar pasar por alto los abusos por parte del patrono para con las madres y mujeres embarazadas. Se cree que cada día muchas trabajadoras embarazadas son despedidas y obligadas a negociar el valor de su indemnización con su patrono ante la imposibilidad de ejecutar medidas legales por los costos económicos que estos implican.

En contraste el trece coma tres por ciento de la población encuestada está conforme con el tiempo establecido en la ley señalando que el derecho laboral inherente a la maternidad ya se encuentra debidamente garantizado.

Tercera Pregunta: ¿Cree usted que se debería prolongar la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana?

Cuadro Estadístico Nro.3

Indicadores	Variables	Resultados
Si	26	86,7%
No	4	13,3%
Total:	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Trabajadoras del Sector Público y Privado de Loja.
 Autor: Cristian Israel Guamán

Representación Gráfica Nro.3



Interpretación. –

En relación a la primera pregunta, se ha obtenido como resultado que veinte y seis trabajadoras del sector público y privado estiman que se debería prolongar la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana, los cuales reflejan el ochenta y seis coma siete por ciento de los encuestados; en contraste, cuatro trabajadoras del sector público y privado consideran que no se debería prolongar la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana, los cuales forman parte del trece coma tres por ciento de la población encuestada.

Análisis. –

Existe un gran apoyo por la mayoría de las personas encuestadas a que se prolongue la licencia por maternidad remunerada, ya que esto no solo significa una garantía de estabilidad laboral sino va mucho más allá, La Organización Internacional del Trabajo ha detallado que la constitución de una familia es uno de los anhelos más grandes de los trabajadores, pero que el

embarazo, el parto y la lactancia son situaciones vulnerables que requieren de especial protección legal, la cual se refleja en esta licencia y sus derivados, para que las mujeres tengan un acceso equitativo al empleo, no sean víctimas de trabajos que pongan en riesgo su salud o la de su hijo y por encima de todo no dejen de percibir un ingreso económico vital para el sustento de su familia.

En contraste el trece coma tres por ciento de la población estima que las normas vigentes sobre la licencia por maternidad son adecuadas, poniendo a manifiesto que no solo debemos centrarnos del lado de los empleados, sino tener también una perspectiva desde el empleador lo cual señalan no sería rentable una excesiva duración de una licencia remunerada, detallando que la ley si prevé ciertos casos especiales dentro los cuales podría hacer uso de más tiempo si fuere necesario.

Cuarta Pregunta: El convenio número 183 del año 2000 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que la licencia por Maternidad debe tener una duración de catorce semanas en adelante. Así mismo hay una recomendación (R191) la cual anima a los estados miembros a extender hasta dieciocho semanas. ¿Usted está de acuerdo que el Ecuador se ratifique a este convenio?

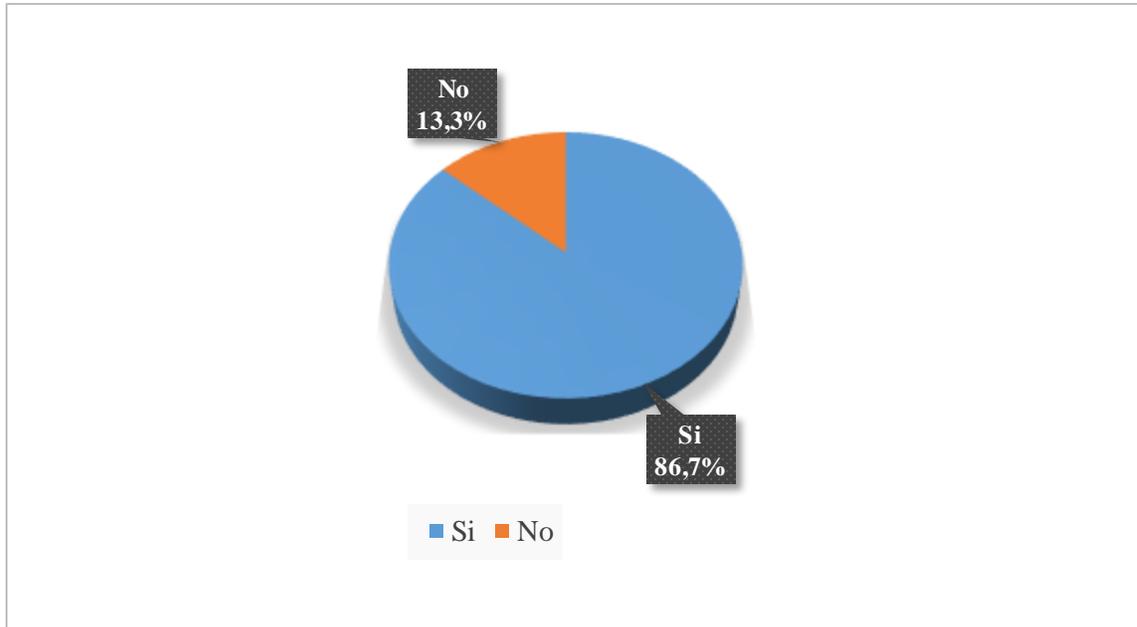
Cuadro Estadístico Nro.4

Indicadores	Variables	Resultados
Si	26	86,7%
No	4	13,3%
Total:	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Trabajadoras del Sector Público y Privado de Loja.

Autor: Cristian Israel Guamán

Representación Gráfica Nro.4



Interpretación. –

En relación a la primera pregunta, se ha obtenido como resultado que veinte y seis trabajadoras del sector público y privado están de acuerdo que el estado ecuatoriano se debería ratificar a los nuevos convenios facultados por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales reflejan el ochenta y seis coma siete por ciento de los encuestados; en contraste, cuatro trabajadoras del sector público y privado consideran que el estado ecuatoriano no debería ratificarse a nuevos convenios, los cuales forman parte del trece coma tres por ciento de la población encuestada.

Análisis. –

Por parte de la mayoría de las personas encuestadas estiman necesario que el estado ecuatoriano se ratifique a este convenio más actual de La Organización Internacional del Trabajo

sumándose así a más países de sur América suscritos a este convenio y en el cual se observaron los cambios significativos que trajo con ellos, como uno de los más significativos en la reducción de la tasa de mortalidad de los neonatales, ya que según la OMS la lactancia materna es fundamental durante los seis primeros meses de vida del recién nacido, denominada como su primera vacuna porque durante ese tiempo desarrolla los suficientes anticuerpos para su subsistencia. Así mismo se observó una disminución de la depresión postparto, puesto que la madre se autorrealiza al brindar protección y seguridad al recién nacido; y un significativo ahorro en su economía al no incurrir en gastos de leche de fórmula para la alimentación o en su defecto en el salario de una niñera para que se encargue del recién nacido.

A su vez el trece coma tres por ciento de la población encuestada no está de acuerdo con que el estado ecuatoriano se ratifique a nuevos convenios sobre la protección de la maternidad.

Quinta Pregunta: ¿Estima necesario que se reforme el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público ecuatoriano y se ponga a la par de la ley internacional vigente redactada en los convenios y recomendaciones de la OIT referente a las licencias por Maternidad y protección de la misma?

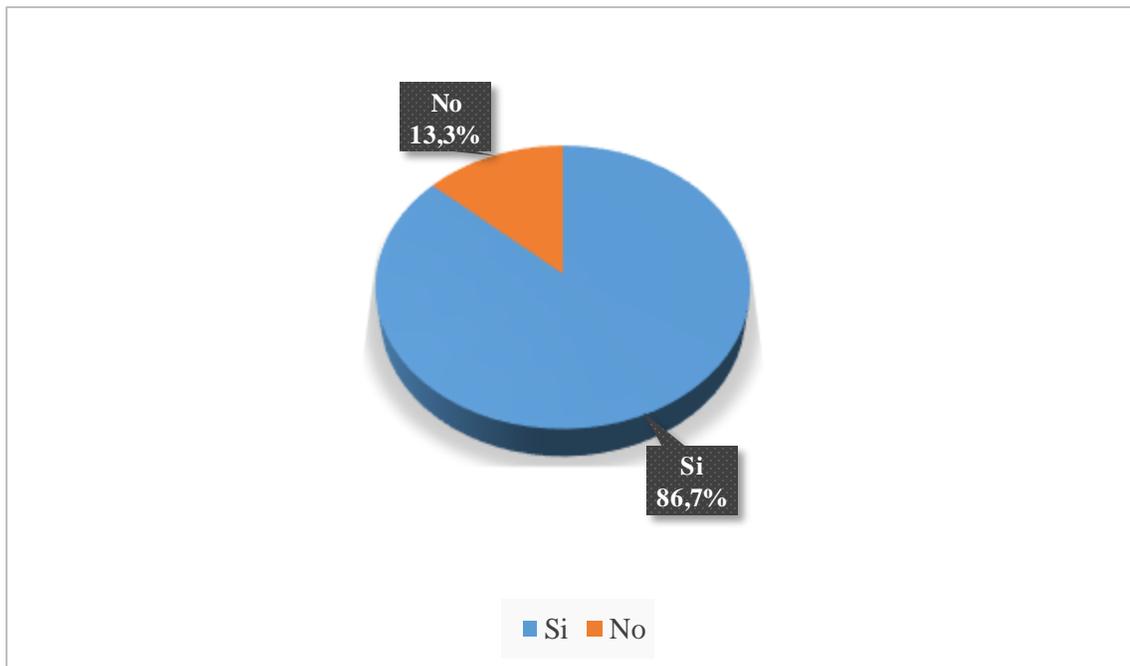
Cuadro Estadístico Nro.5

Indicadores	Variables	Resultados
Si	26	86,7%
No	4	13,3%
Total:	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Trabajadoras del Sector Público y Privado de Loja.

Autor: Cristian Israel Guamán

Representación Gráfica Nro.5



Interpretación. –

En relación a la primera pregunta, se ha obtenido como resultado que veinte y seis trabajadoras del sector público y privado estiman oportuno una reforma al Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público ecuatoriano para estar a la par de la ley internacional vigente redactada en los convenios y recomendaciones de la OIT, los cuales reflejan el ochenta y seis coma siete por ciento de los encuestados; en contraste, cuatro trabajadoras del sector público y privado consideran debería existir una reforma al Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público ecuatoriano, los cuales forman parte del trece coma tres por ciento de la población encuestada.

Análisis. –

La mayor parte de las personas encuestadas estiman necesario una reforma, debido a que si el estado ecuatoriano se anima a ratificarse en el convenio Nro. 183 de la OIT consecuentemente deberá acatarse a lo suscrito en dicho convenio, lo cual se refiere no solo a extender la duración de la licencia remunerada se establecen varios puntos en sus articulados, En el Convenio también se dispone que los Estados que lo hayan ratificado deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en período de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o para la de su hijo, y en él se establece que tales Estados deberán adoptar medidas encaminadas a garantizar que la maternidad no sea un motivo de discriminación laboral.

En contraste el trece coma tres por ciento no estima necesario una reforma legal sustentando que son derechos ya salvaguardados por el estado ecuatoriano y los cuales ya entraron a debate en el proyecto de Ley de Creación para Oportunidades pero el cual fue desaprobado por no cumplir con los requisitos constitucionales y legales de unidad y de materia. Y no se han vuelto a manifestar del tema.

6.2 Resultados de las Entrevistas

La técnica de la entrevista fue aplicada a cuatro abogados en libre ejercicio quienes manejaban el tema y de los cuales obtuve la siguiente información:

A la primera pregunta: ¿Tiene conocimiento sobre que comprende la licencia de maternidad en la legislación ecuatoriana?

Respuestas

Primer Entrevistado: Si tengo conocimiento, ya que se trata de un derecho laboral el cual gozan las mujeres al convertirse en madres y quieren cuidar a sus hijos.

Segundo Entrevistado: Si mas no me equivoco, es una garantía emanada de la Constitución de la Republica que apoya a la mujer para pueda cuidar de su hijo, comprendida por un descanso de doce semanas en la cual su ausencia laboral será justificada.

Tercer Entrevistado: Si tengo conocimiento, pues es una licencia remunerada de doce semanas, en la cual la solicitante se asunta del trabajo y tiene derecho al pago de su remuneración, la cual se subsidia el veinte y cinco por ciento el empleador y setenta y cinco por ciento el seguro social.

Cuarto Entrevistado: Si tengo conocimiento, es el descanso remunerado por doce semanas para que pueda estar al cuidado del recién nacido y se recupere físicamente para luego su reintegración al trabajo.

Comentario del Autor: Como podemos evidenciar, todos los profesionales del Derecho tienen claro sobre que comprende una licencia por maternidad, cada uno emitiendo su propio criterio el cual apegado a lo señalado en la ley. Pero nadie manifestó una definición doctrinaria pues estiman que es un tema el cual no tiene mucha investigación indagada, concuerdo con su criterio, ya que al realizar esta investigación las definiciones y doctrina de cada elemento de los cuales emplee existía una escasa literatura nacional, recurriendo a criterios de autores internacionales, quienes observaron una falta de atención al tema planteado y publicaron revistas libros e informes respecto a la figura jurídica de la licencia por maternidad.

Segunda Pregunta: ¿Estima considerable y oportuno el tiempo establecido de la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana?

Primer Entrevistado: Si estimo considerable, porque existen más licencias parentales en las cuales pueden hacer uso y goce,

Segundo Entrevistado: No es considerable el tiempo establecido, ya que si existe licencias para poder cuidar al recién nacido, pero no nos remuneradas, y como sabemos no solo se precautela la salud y la reintegración al trabajo, sino que también indirectamente una licencia por maternidad es un política de ayuda económica para la familia de la solicitante.

Tercer Entrevistado: No es considerable el tiempo y por experiencia propia el cuidado de un hijo conlleva más tiempo del estipulado por la ley, a su vez demanda gastos.

Cuarto Entrevistado: Hay que hacer una clara diferencia, tenemos licencias por maternidad y paternidad las cuales podrían hacer uso y goce, la única diferencia es que no son remuneradas, pero en definitiva creo que el tiempo de recuperación de la salud de una madre que da alumbramiento a un nuevo ser deber ser mayor.

Comentario del Autor: En esta pregunta, los entrevistados algunos no les parece conveniente el tiempo establecido, pues a experiencia personal, manifiestan que debería ser mucho más prolongada, aseguran ellos que demanda gastos económicos, ahora bien si se tratase de una familia de la mujer fuese madre soltera, o de un estatus económico medio será de mucha ayuda económica tener una licencia por maternidad más amplia.

Cuando recibí una respuesta por parte de una profesional del Derecho supo manifestar que aún nos encontramos bajo un sistema patriarcal, el cual si no se cambia la forma de pensar de los

legisladores y a su vez el ámbito de aplicación hacer un respectivo seguimiento de cumplimiento de los derechos maternales, de nada serviría tener una licencia más amplia, ya que con la actual discriminación de la mujer en estado de maternidad no ha cesado, al prologarla por mas días el empleador por el mismo hecho no contrataría mujeres para evitar los gastos de remuneración.

Tercer Pregunta: ¿Cree usted que se debería prolongar la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana?

Primer Entrevistado: No porque ya contamos con un buen sistema de Seguridad Social.

Segundo Entrevistado: Para mi opinión si lo veo considerable ya que, no se ha reformado ni se ha hecho un cambio que sea significativo en esta figura.

Tercer Entrevistado: El ánimo de prolongar la licencia por maternidad es viable pero aun contamos con una mala accesibilidad a la información, de que sirve una prolongación a la licencia si su aplicación queda en solo meros escritos.

Cuarto Entrevistado: Sería una buena alternativa, teniendo como perspectiva el mayor cuidado del menor, sin perder el estatus económico ni su derecho al trabajo.

Comentario del Autor: Conuerdo con algunas respuestas de los entrevistados, para mi opinión personal y de acuerdo a lo investigado Ecuador aún se encuentra muy por dejado entre los países que ofrecen una amplitud en la licencia por maternidad remunerada, y si bien el Estado ecuatoriano en la Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho a la no discriminación de la mujer por su estado de maternidad, será de mucha conveniencia ampliar la licencia por maternidad y estar a la par de la normativa e instrumentos internacionales vigentes.

Es necesario acentuar que el Ecuador en la carta magna de 2008 se convirtió en uno de los países con mayor garantías de derechos de las personas al reconocer los derechos laborales inherentes a la maternidad en sus articulados, pero desde tal fecha no se ha sumado ningún esfuerzo por reformar el Código de Trabajo Ecuatoriano, a diferencia de los demás países que en el transcurso de los años su sistema de seguridad social fue más amplia y ahora en la actualidad estando por encima del Ecuador con leyes que comprenden capítulos extensos sobre la protección de la maternidad, al otorgar como mínimo 18 semanas de licencia por maternidad remunerada.

Cuarta Pregunta: El convenio número 183 del año 2000 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que la licencia por Maternidad debe tener una duración de catorce semanas en adelante. Así mismo hay una recomendación (R191) la cual anima a los estados miembros a extender hasta dieciocho semanas. ¿Usted está de acuerdo que el Ecuador se ratifique a este convenio?

Primer Entrevistado: Desconocía de los nuevos convenios otorgados por la Organización Internacional del Trabajo, siendo así y conforme a lo que usted me manifiesta la información que recopiló en su información, no estaría nada mal que el Ecuador se ratifique a este convenio.

Segundo Entrevistado: Al compartir, dialogar con usted y lo que plantea, es necesario suscribirse a este nuevo convenio, ya que el Ecuador se encuentra ratificado en un convenio muy ambiguo donde se contaba ni se prestaba mucha atención al tema, y como vamos avanzando en una sociedad globalizada, el Derecho también debe ir incorporándose y adaptándose a estas nuevas necesidades.

Tercer Entrevistado: En la Constitución de la República se ha generado muchos logros en cuanto a los derechos exigidos por los trabajadores, sin embargo, no ha cesado la arbitrariedad

por parte de los empleadores, que sin justa causa, de un día para otro los empleados son despedidos de sus puestos de trabajo.

Cuarto Entrevistado: El Ecuador como estado miembro a la Organización Internacional del Trabajo, debería estar al tanto con estos nuevos instrumentos, y para mi opinión si veo factible una ratificación y posible reforma.

Comentario del Autor: Estos instrumentos tienen como finalidad, terminar con la discriminación y lograr la igualdad de género, al permitir entrar a las mujeres de forma masiva a ocupar un puesto laboral.

La mujer en estado de gestación o de acuerdo su condición de maternidad, tiene derecho a diversos beneficios en el ámbito laboral, la finalidad es precautelar la vida de la mujer y a su vez el desarrollo de la vida que lleva consigo. Y veo conveniente que el Estado ecuatoriano se ratifique a este nuevo convenio, son muchas las evidencias demostradas en informes de evidencias positivas las cuales transcribí y analicé en mi proyecto, la ratificación implica un gran avance en la normativa ecuatoriana.

A su vez, por iniciativa propia envié un proyecto de reforma, tal como lo han hecho los países vecinos quienes no se encuentran ratificados al último convenio de la Organización Internacional del Trabajo, pero gracias a la lucha de grupos feministas y un arduo trabajo legislativo, elaboraron leyes que se mantienen con la normativa internacional vigente.

Quinta Pregunta: ¿Qué sugerencias daría usted para solucionar el problema planteado?

Primer Entrevistado: La problemática sería más bien la falta de información de parte tanto como empleador y como empleados, si recomendación sería mejorar el sistemas y acceso a la información, poner más rigurosidad y que cumplan su labor los directores de Trabajo.

Segundo Entrevistado: Pese a la buena iniciativa del legislador al introducir las licencias por paternidad, estos beneficios a favor de los trabajadores constituyen un gasto adicional para los empleadores, al no existir un subsidio por paternidad por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (como sí ocurre con las madres trabajadoras), por lo que las empresas deben seguir cancelando la remuneración completa a los trabajadores que gocen de estas licencias, y eventualmente contratar personal de reemplazo. Tampoco se prevé, en todos los casos, un mecanismo para cubrir estas ausencias sin tener que pagar recargos. Urge una reforma legal que contemple estos aspectos.

Tercer Entrevistado: Si bien nuestra legislación protege a la mujer embarazada otorgándole una licencia de doce semanas, considero que la licencia podría ampliarse en razón del bienestar del niño y de la madre, en la legislación internacional se estipula una licencia de cuatro semanas antes y dieciocho semanas después del parto, nuestra legislación podría ampliar las cuatro semanas antes y mantenerse a doce semanas después, considero que el último mes de gestación es el más complicado de sobrellevar para la mujer por lo que pienso que debería ampliarse el término de la licencia

Cuarto Entrevistado: La vulnerabilidad de este derecho se ve enfocado en el ámbito laboral privado, que para mi opinión es ahí donde debería el Estado ecuatoriano focalizar su atención. Para poner fin con los abusos y atropellos por parte de los empleadores.

Comentario del Autor: Muchas empresas siguen considerando que la maternidad y la paternidad son incompatibles con el empleo. Cuando existen pautas sociales y expectativas culturales anticuadas en torno a la maternidad que limitan la contribución laboral de la mujer, las familias, las empresas y la economía se ven perjudicadas.

Es un camino largo por recorrer pero no imposible, son varios avances que la legislación ecuatoriana, entre uno de los más importantes, es la estabilidad laboral por la cuales las madres gozan ante un despido injusta do solo por el hecho de estar en estado de gestación. El cual fue aprobado como nueva figura en el año dos mil quince a través de la Corte constitucional. En fin es una aspiración más que el estado ecuatoriano pueda hacer una flexibilización en la licencia por maternidad, y estoy seguro de muchas personas quienes viven en carne propia esta realidad seria de mucha ayuda.

6.3 Estudio de Casos

Caso Nro. Uno

1. Datos Referenciales

Juicio Nro. 05335-2018-XXXXXX

Acción de Protección

Actora: C T. Y.

Demandado: C. FXXX RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI;
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI;
PROCURADOR SINDICO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Juzgado: UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI

2. Antecedentes:

Ha ingresado a prestar sus servicios desde el 1 de Noviembre del 2016, mediante contrato ocasional de servicios, como docente, impartiendo materias de Cultura Física, Primeros Auxilios e Historia Contemporánea, en la Universidad Técnica de Cotopaxi, extensión la Maná y he puesto en conocimiento de las autoridades (Talento humano) y de la propia extensión mi estado de gestación, debiendo en consecuencia gozar de la protección que la Constitución y la ley me otorga en garantía de mis derechos y del ser que llevo en mi vientre .- El día 28 de Septiembre del 2018, mediante correo electrónico firmado por el Eco. J de la C, Director de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, me comunica de forma inconstitucional mi separación de la institución manifestándome... “nos complace hacerle llegar a usted un extensivo agradecimiento por haber colaborado en la institución y augurarle éxitos en su vida profesional. Al mismo tiempo agradeceré, se realice la gestión en la UATH Institucional a efectos de legalizar la terminación de la relación laboral” con la misma me han dejado sin trabajo y el sustento para mi atención por mi estado de gestación y para todo lo que representa el estado asociado al embarazo y maternidad dejando de lado que venía laborando para la Universidad desde el año 2016 y que por mi condición no podían separarme de mi cargo ni siquiera aduciendo la terminación del contrato.- Manifiesta en su demanda que la decisión ilegal e inconstitucional, atenta al elemental derecho humano a la igualdad formal y material, al trabajo, a la seguridad jurídica y al debido proceso, garantizada por normativa nacional e internacional, generando en su persona un daño que solo la justicia constitucional puede repararlo a través de la declaración de la vulneración de sus derechos, por la

arbitraria decisión inmotivada de la autoridad administrativa constante en el correo electrónico de fecha 28 de Septiembre del 2018 oficio OFI-6-ALC-18 de fecha 3 de enero del año 2018, solicitando desde ya que el juez constitucional en sentencia ordene y exija a la Universidad Técnica de Cotopaxi, por intermedio de su representante legal el señor RECTOR , , así como de su Procurador Síndico, como reparación integral mi reintegro y el pago de las remuneraciones que deje de percibir, pues manifiesta que sus derechos son progresivos mas no regresivos y la reforma al artículo 58 de la LOSEP, es la muestra palpable de tal progresión , que ha sido inaplicado por parte de los accionados.- ACTO CONTRA CUAL SE DECLARA LA VIOLACIÓN DE DERECHOS.- La señora C. TX Y., dentro de su demanda de acción de protección indica: La acción con la cual se vulnera y violenta mi derecho a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo, al debido proceso; y, a la seguridad jurídica es el correo electrónico de fecha 28 de Septiembre del 2018, cuyo texto es: “nos complace hacerle llegar a usted un extensivo agradecimiento por haber colaborado en la institución y augurarle éxitos en su vida profesional. Al mismo tiempo agradeceré, se realice la gestión en la UATH Institucional a efectos de legalizar la terminación de la relación laboral” mediante este correo se me notifica de la separación de la Institución Académica, acción que violenta y vulnera el derecho al trabajo, a la igualdad formal y material a la seguridad jurídica y al debido proceso, pues atenta contra los derechos consagrados en los artículos 33, 35, 43 66, 82, 226, 326, 332, 341, 76 No. 7 Literal I, artículo 82 y consecuentemente el artículo 11 No. 2, 3, 4 5, 6, 8, 9 de la Constitución de la Republica , así como la Convención contra la eliminación de todas la formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), artículo 11, Suplemento del Registro Oficial 153, de 25 de Noviembre del 2005, Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 58,60.

3. Resolución:

En mérito de todo lo analizado y expuesto, al amparo de lo dispuesto por el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador y Arts. 39 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, ADMINISTRANDO JUSTICIA CONSTITUCIONAL, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se expide: Aceptar la acción de protección propuesta por la señora C. T. Y. Se declara la vulneración de los derechos reconocidos en los artículos 33, 35, 47 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador. Como medidas de reparación integral, se dispone: Para restituir los derechos vulnerados por la autoridad administrativa, disponer que la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, a través de su autoridad nominadora o del jefe o jefa del Departamento de Talento Humano, reincorpore a la señora C. T. Y., en un puesto de trabajo con las mismas o similares condiciones y con la remuneración que corresponde al cargo que desempeñaba, en un término de veinte días a partir de la notificación con la presente sentencia. La cuantificación del monto de reparación económica establecida en esta sentencia deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, objeto de declaratoria de inconstitucionalidad sustitutiva establecida en la sentencia N.0 004-13-SAN-CC, en concordancia con las reglas jurisprudenciales establecidas por esta Corte en la sentencia No. 011-16SIS-CC. Para tal efecto, se dispone al señor secretario que remita copias certificadas del presente expediente constitucional al Tribunal Distrital de lo Contencioso con sede en Ambato, en cumplimiento de la regla jurisprudencial b. 1, constante en la sentencia constitucional indicada.- De conformidad a lo previsto por el Art. 21 de la LOGJCC, a efectos de verificar el cumplimiento de lo ahora dispuesto, se dispone que la UIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI a través del jefe o jefa del Departamento de Talento Humano, deberá remitir al suscrito Juez los informes que sean necesarios

y que permitan verificar el cumplimiento de esta sentencia, lo cual se cumplirá en su escrito tenor literal, independientemente de que se interponga algún recurso por parte de la entidad accionada, conforme lo establece el Art. 24 de la LOGJCC.- Una vez ejecutoriada la presente sentencia, de acuerdo a lo previsto por el Art. 25 de la LOGJCC, remítase a la Corte Constitucional para su conocimiento y eventual selección y revisión.. Si bien en la lectura oral de la resolución emitida en Audiencia se dijo: El art. 33 de la constitución de la república, art. 35 del mismo cuerpo legal, 43 de la constitución, este último se refiere a que el estado garantizara a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, a : No. 1 No ser discriminado por su embarazo en los ámbitos educativos, social y laboral, el suscrito juez admite la acción de protección presentada por la licenciada C. T Y. y se dispone que él, ING. MBA. CXXX RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, ECO. JXX DIRECTO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI Y DR. LXX PROCURADOR SINDICO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI en el ámbito de sus competencias y funciones reintegren de forma inmediata a su puesto de trabajo a la licenciada C. T. Y., esto es a su condición de docente a tiempo completo con cuarenta horas a la semana.- DEBE DECIR “ en un puesto de trabajo con las mismas o similares condiciones y con la remuneración que corresponde al cargo que desempeñaba,(hasta aquí) sigue.... en la extensión La Maná.- Se respetaran las normas legales que refieren a su condición de mujer embarazada contenidas en los cuerpos legales correspondientes se deja sin efecto la notificación, relación laboral de 28 de septiembre del 2018, dirigido a la licenciada CLEGER T. Y. Por el ECO. JX DIRECTO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI mediante el cual se le notifica la terminación de la relación laboral, como reparación integral se le reconocerá los haberes que no le han sido satisfechos en el tiempo

que por disposición de las autoridades de la UTC ha dejado de trabajar, en la resolución escrita se notificara todos estos particulares a los casilleros señalados para el efecto.

Comentario del Autor: En el precedente caso podemos evidenciar que contamos con una seguridad jurídica y protección de la mujer en estado de gestación, como requisito principal la accionante hizo la respectiva notificación del estado de embarazo, para consecuentemente gozar con los derechos laborales que emanan desde la constitución de la República del Ecuador, ella teniendo pleno conocimiento de sus derechos solicita una licencia por maternidad, que en los días posteriores recibe un correo de parte de la institución agradeciendo su prestación de labores, sin motivación alguna, violentado muchos más derechos, al tratar de justificarse manifestó la institución que el motivo de la destitución era que no cumplía con la carga horaria de cuarenta horas establecida, a lo cual como prueba de la accionante puso a manifestó el contrato laboral por medio tiempo el mismo que reducía su jornada laboral a veinte horas.

En síntesis se evidencia una clara forma de discriminación por parte de la institución en la cual impartía clases la accionante, la Unidad Multicompetente Civil de Cotopaxi dicto sentencia a favor de la accionada, en la cual concuerdo con la decisión tomada, sin más que decir me queda como conclusión que para hacer efectivos nuestros derechos debemos conocer sobre cuales estamos investidos, para así poder prevenir ciertos abusos y arbitrariedades de parte los empleadores, tal como fue el caso que puse a manifestó.

Caso Nro. Dos

1. Datos Referenciales

Juicio Nro. 01571-2018-01XXX

Acción de Protección.

Actora: L R. M. V.

Demandado: PROCURADORIA GENERAL DEL ESTADO; PRESIDENTE DEL CONSEJO NACIONAL ELECTORAL; DIRECTOR EJECUTIVO DEL INSTITUTO

Dependencia Jurisdiccional: UNIDAD JUDICIAL ESPECIALIZADA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR E INFRACCIONES CONTRA LA INTEGRIDAD SEXUAL Y REPRODUCTIVA.

2. Antecedentes:

Comparece la economista M.V. L. R. por sus propios derechos y en representación de su hijo; cuyos nombres obran del expediente y que en respecto de sus derechos no se hará constar en esta resolución; y presenta acción de protección en contra del Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral, adscrito al Consejo Nacional Electoral, en lo principal sostiene: Que prestó sus servicios lícitos y personales para la entidad administrativa, Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral, en calidad de Directora Zonal del Azuay. El día 11 de julio de 2017 nació su hijo, y en ejercicio de sus derechos solicitó su permiso de maternidad, para luego, al amparo del artículo 28 literal f) de la Ley Orgánica de Servicio Público, acogerse a una licencia sin remuneración por dos meses, a partir del 1 de noviembre de 2017 al 31 de diciembre del mismo año. Sin embargo, en fecha 11 de diciembre de 2017, mientras se encontraba en goce de su licencia de maternidad la Mgs. M. B. C., en calidad de Directora Ejecutiva del Instituto antes referido, mediante memorando Nro. CNE-DE-2017-0687-M, de fecha 11 de diciembre de 2017, se le hace conocer lo siguiente: "...En cumplimiento a la disposición establecida en el Art. 47 literal e) de la Ley Orgánica del Servicio Público, en concordancia con el

Art. 85 *ibídem*, comunico a usted, Economista M. V. L. R. con cédula de ciudadanía xxxxxxx, la Cesación de funciones por remoción del cargo de Directora Zonal Cuenca, a partir del día 12 de diciembre de 2017...” Por lo que con este proceder se ha vulnerado sus derechos de la mujer a no ser discriminada en el contexto laboral, por circunstancias de maternidad, lactancia y cuidado de su hijo, derecho al trabajo y derecho a la seguridad jurídica; por lo tanto solicita como pretensión concreta se declare la vulneración de los derechos indicados; se deje sin efecto el acto administrativo a través del cual fue cesada en funciones y se disponga como reparación integral:

1. Su reintegro inmediato a las funciones que venía desempeñando en el Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral, en la ciudad de Cuenca bajo las mismas condiciones que constaban la acción de personal de inicio de gestión, debiendo garantizarse su derecho a su licencia por lactancia por el período que corresponda.
2. Su ingreso al sistema de seguridad social, que garantice el derecho de atención tanto de la accionante como de su hijo; debiendo realizarse las imposiciones que se dejaron de aportar por parte de la Institución accionada por el periodo que ha estado separada de sus funciones.
3. Se le pague todos los valores que ha dejado de percibir desde la fecha que se le notificó con la cesación de funciones hasta la fecha de su reintegro, debiendo también cancelarse todos los beneficios de ley.
4. Que la entidad accionada realice una capacitación a los funcionarios públicos que emitieron el acto administrativo inconstitucional, así como una disculpa pública.

3. Resolución

ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LEYES DE LA REPUBLICA” declarar con lugar acción de protección planteada por la economista M. V. L. R. en contra del

Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral, por haberse vulnerado los derechos constitucionales de la mujer a no ser discriminada en el contexto laboral por circunstancias de maternidad, lactancia, derecho al trabajo; y, derecho a la seguridad jurídica de la economista M. V. L. R. Se deja sin efecto el memorando Nro. CNE-DE-2017-0687-M, de fecha 11 de diciembre de 2017. Como medidas de reparación se dispone: 1. Se dispone el reintegro inmediato de la economista M. V. L. R., a las funciones que venía desempeñando en el Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral, en la ciudad de Cuenca bajo las mismas condiciones que constaban la acción de personal de inicio de gestión, debiendo garantizarse su derecho a su licencia por el periodo que corresponda. 2. Ingreso al sistema de seguridad social, que garantice el derecho de atención tanto de la accionante como de su hijo; debiendo realizarse las imposiciones que se dejaron de aportar por parte de la Institución accionada por el periodo que ha estado separada de sus funciones. 3. Se pague a la accionante todos los valores que ha dejado de percibir desde la fecha que se le notificó con la cesación de funciones hasta la fecha de su reintegro, debiendo también cancelarse todos los beneficios de ley. 4. Se dispone que la entidad accionada realice una capacitación interna a su departamento de personal o recursos humanos, respecto de las garantías de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, con base a los pronunciamientos de la Corte Constitucional del Ecuador. Ejecutoriada esta sentencia, remítase copias a la Corte Constitucional por mandato del artículo 86 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador. Téngase por ratificada la intervención que realizara la Dra. A. Cx Cx dentro de esta acción de protección, a nombre de la procuraduría general del estado. Se concede a los profesionales del derecho que intervinieron por la entidad accionada, el término de ocho días para que ratifiquen sus intervenciones. Por licencia concedida a la actuario del despacho, actúe como secretaria ad-hoc la Ab. G. R.. Hágase saber

Comentario del autor: en este caso expuesto se visualiza de mejor manera el derecho violentado y por el cual emitieron la resolución a favor de la accionante. Dentro de un sistema patriarcal, sin lugar a dudas uno de los lugares en donde más vulneración a derechos y discriminación sufre la mujer es en el contexto laboral, y se ahonda más esta discriminación cuando la mujer está embarazada o en periodo de maternidad o lactancia, son tan sutiles las formas de discriminación o vulneración de derechos a las mujeres, por cuanto hemos naturalizado ciertos comportamientos que nos parecen normales, y no nos damos cuenta que los mismos vulneran derechos de las mujeres, que son derechos humanos.

Al que vale recalcar que ni las mismas instituciones públicas o privadas, saben la responsabilidad que tienen ellos conjuntamente con el Estado y el Sistema de Seguridad Social, las garantías y derechos que tienen las mujeres en estado de gestación o lactancia, porque pude observar que una recomendación del juzgado para la parte demandada es “Se dispone que la entidad accionada realice una capacitación interna a su departamento de personal o recursos humanos, respecto de las garantías de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, con base a los pronunciamientos de la Corte Constitucional del Ecuador”.

En conclusión tenemos un modelo de aceptable de protección de la mujer en estado de gestación, lamentablemente son solo letras vacías, carentes de aplicación, donde la brechas del desconocimiento se suman a que se vulnere el derecho que gozan las mujeres al entrar en un mercado laboral, al no permitir combinar su rol reproductivo con su rol productivo.

6.4 Análisis de Datos Estadísticos

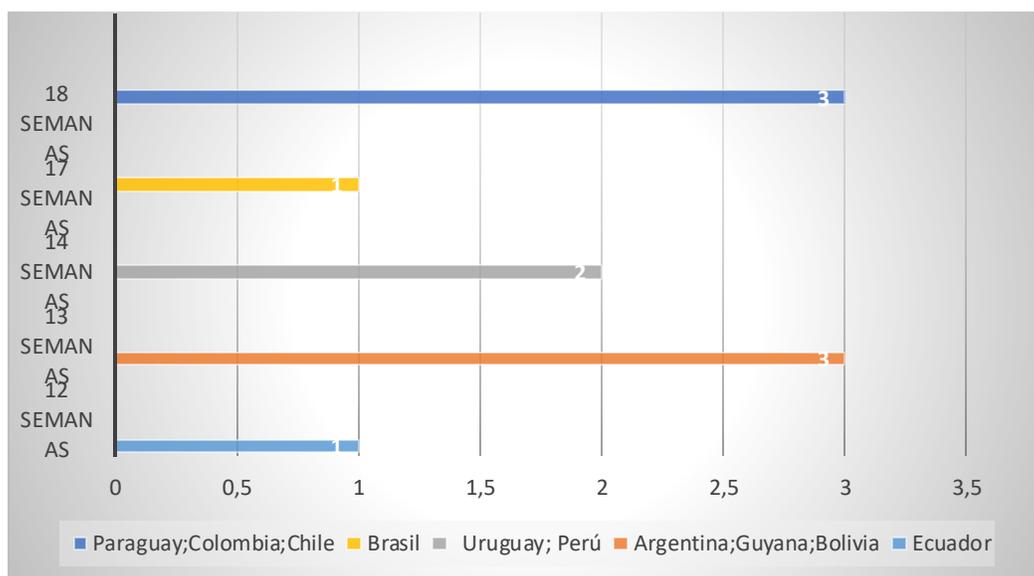
Para el desarrollo del análisis de casos estadísticos se procede a indagar y obtener información acerca de datos estadísticos acerca sobre el índice de países que cuentan con una

licencia por maternidad en la actualidad, así como también la verificación de los objetivos del desarrollo sostenible en Ecuador.

Primicias, para lo cual se procede a realizar el respectivo análisis, interpretación y representación gráfica de manera estadística.

6.4.1 *Licencias por Maternidad: Un derecho con diferentes avances por el continente.*

Figura 6. Países de América. Numero de semanas de licencia de maternidad pagadas garantizadas por la ley (2022)



Fuente: UNICEF

Autor: Cristian Israel Guamán

Análisis e Interpretación del Autor.-

Obtenido los datos en un documento de la página oficial de la UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), es evidente que la mayoría de los países de sur América cuentan con una licencia por Maternidad amplia, quedando en el último la licencia de maternidad ecuatoriana la cual otorga doce (12) semanas de descanso remunerado. Considero, que con el paso

del tiempo, las leyes son protectoras y se fortalecen con la norma a nivel internacional, tal como lo ha demostrado cada país de Sur América, estos resultados estadísticos son producto de varios años de lucha, ya que cada legislación modifico sus leyes recientemente, siendo así que el legislador ecuatoriano aún está a tiempo de tomar medidas al respecto y ponerse a la par de la normativa internacional vigente, dicho esto, también quiero emitir un criterio realista si se eliminase la corrupción del país y los despilfarros de dinero, de seguro contaríamos un sistema de seguridad social con mayor cobertura.

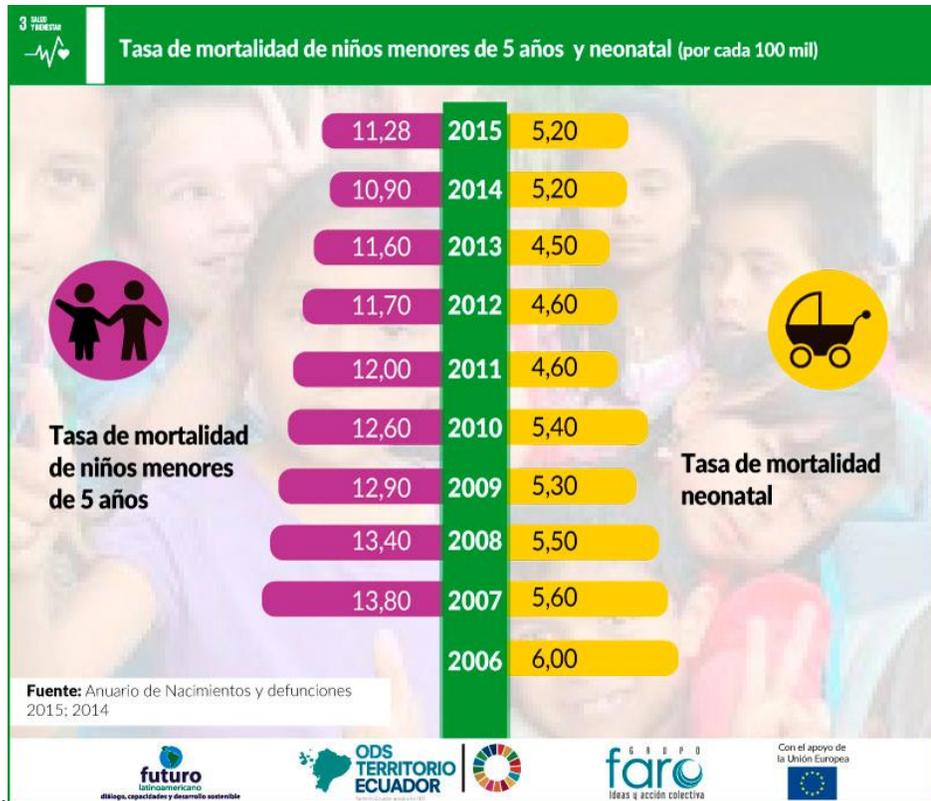
6.4.2 Objetivos del Desarrollo Sostenible y La Protección de la Maternidad

El presente trabajo investigativo tiene como uno de sus objetivos específicos demostrar que al tener una mayor generosidad en las licencias de maternidad reduce las tasa de mortalidad infantil, mejoría en la salud general de la madre y el neonatal. La protección de la maternidad es un componente esencial de las políticas para prevenir y reducir la pobreza y la vulnerabilidad, promover la salud, la nutrición y el bienestar de las madres y los hijos, lograr la igualdad de género en el trabajo, y promover el trabajo decente para las mujeres y los hombres.

Si bien se ha avanzado notablemente en esta materia, en gran medida gracias a la atención atribuida a la salud materno infantil en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015), aun son tomadas en cuenta varias mentas que se deben cumplir en la Agenda de 2030, por el ejemplo el objetivo tres y cinco:

Figura 7.

Tasa de mortalidad de niños menores de 5 años y neonatal en el Ecuador año 2015



Nota: La figura representa como el índice de mortalidad infantil en el Ecuador en una preocupación que se mantiene latente y sus cifras tienen ciertas variables pero ninguna muestra un cambio significativo hasta el año 2015. *Adaptado de ODS Territorio Ecuador (<https://odsterritorioecuador.ec/ods3/#3.2.1>).*

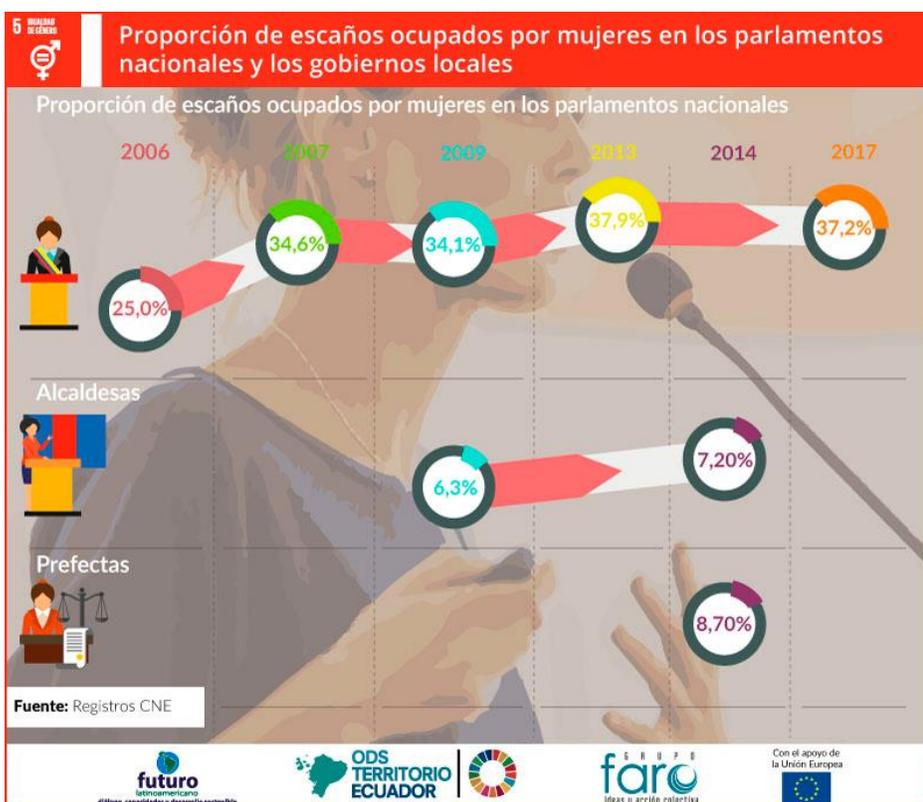
Interpretación del Autor.

El Objetivo tres de la Agenda de Desarrollo Sostenible el cual se refiere a garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades tiene como finalidad reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos, esto tiene relación con la ampliación de la licencia por maternidad pues queda demostrado en los informes realizados por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Que en países con una amplia licencia por maternidad la relación de cuidado de la madre contribuye a un sano desarrollo inmunológico, la leche materna se considera la primera vacuna y al estar más tiempo en casa permite que la madre pueda dar de lactar al neonatal por un tiempo prudente, esta etapa es de

suma importancia ya que de ello dependerá la salud del recién nacido en los años próximos de vida.

Figura 8.

Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y los gobiernos locales.



Nota. La figura representa el índice de proporción que las mujeres ocuparon en los parlamentos nacionales hasta 2017 el cual tuvo un aumento significativo, pero se mantiene por debajo de los estándares requerido para una igualdad de género. . *Adaptado de ODS Territorio Ecuador (<https://odsterritorioecuador.ec/ods5/#5.5.1>)*

Interpretación del Autor.-

Siguiendo el criterio emitido por la Oficial de Comunicaciones de las NACIONES UNIDAS ECUADOR Isabel Iturralde (2022), que dice lo siguiente:

Necesitamos más mujeres en puestos de liderazgo en los gobiernos y las empresas, entre ellas ministras de finanzas y directoras generales, para elaborar y aplicar políticas verdes y socialmente progresistas que beneficien a toda la ciudadanía.

Sabemos, por ejemplo, que la presencia de más mujeres en los parlamentos está relacionada con compromisos climáticos más firmes y mayores niveles de inversión en sanidad y educación (párr. 13).

La figura de la Licencia por maternidad, desde que entró en vigor no ha surtido ningún cambio en la normativa, se puede concluir que la participación de la mujer en cargos de liderazgo fomentaría y apoyaría esta iniciativa de protección de la maternidad.

Habida cuenta de las brechas y los problemas importantes que padecen las mujeres, en particular, la pobreza, la desigualdad y la falta de acceso a servicios de salud materna infantil, los compromisos en materia de protección social con perspectiva de género vuelven a reflejarse en los Objetivos de la Agenda 2030.

7. Discusión

En el presente punto se realizará la comprobación de los objetivos planteados al inicio del trabajo investigativo, en relación con la información recabada a lo largo de este proyecto.

7.1 Verificación de Objetivos

A efectos de realizar la verificación de objetivos, debemos remitirnos a los constantes en el proyecto de tesis aprobado con anterioridad, el cual contiene un objetivo general y tres específicos.

7.1.1 *Objetivo General*

El objetivo general plasmado en el proyecto de tesis legalmente aprobado es:

“Realizar un estudio de jurídico y comparado de la figura jurídica de la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana.”

Al respecto, el presente objetivo ha quedado plenamente dilucidado y verificado en el desarrollo del marco teórico, teniendo en cuenta que se recopila información de conceptos mismos sirvieron para dar entendimiento al contenido de la presente tesis. Por su parte, el estudio dogmático se realizó en una vasta investigación respecto al origen y nacimiento de la figura jurídica de la licencia por maternidad en el Ecuador, se indagó sobre los principios constitucionales en materia laboral, así mismo, de forma minuciosa, fueron abarcadas y explicadas el cómo actúa una licencia por maternidad flexible y remunerada, detallando y analizando los informes elaborados por organismos internacionales, quienes realizaron varios estudios determinando que la etapa de maternidad es de suma importancia tanto como para la madre y el futuro del neonatal.

Finalmente, el análisis jurídico y comparado quedó debidamente verificado al analizar e interpretar diversos derechos laborales inherentes a la maternidad, tanto en el grado constitucional

e internacional, convenio el cual estado ecuatoriano se encuentra ratificado, en contraste con la legislación colombiana, chilena, paraguaya y mexicana en la cual observamos que existe una mayor tutela y seguridad social sobre la protección de la maternidad. Por las consideraciones expuestas, evidenciadas a lo largo de este trabajo, se puede aseverar que el objetivo general ha quedado plenamente verificado.

7.1.2 *Objetivos Específicos*

El **primer objetivo específico** plasmado en el proyecto de tesis legalmente aprobado es:

“Detallar los verdaderos beneficios y repercusiones de la licencia de maternidad en Ecuador en comparación con los beneficios y repercusiones en la legislación comparada.”

Dentro del estudio jurídico se detalló cuáles son los beneficios y repercusiones de la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana, demostrando que aunque si contamos con un sistema de seguridad social y protección de la mujer en estado de embarazo, son leyes que fueron creadas varios años atrás, que hasta el día de hoy no se ha sometido a reforma, ni se ha implementado campañas de información sobre los derechos laborales de maternidad que tienen las madres trabajadoras. Así mismo, se desprende de la **respuesta de la primera pregunta** de la encuesta que establece lo siguiente: ¿Tiene conocimiento sobre que comprende la licencia de maternidad en la legislación ecuatoriana? se demuestra que parte de las mujeres del sector privado, con trabajos atípicos, no estándares y precarios, dicha protección queda fuera de su alcance, por no tener conocimiento de sus derechos, siendo el sector más vulnerables, y por la necesidad de trabajo, permiten la no aplicación de sus derechos por parte los empleadores.

También se logra verificar este objetivo dentro del desarrollo del marco teórico, donde se trató todos los derechos y garantías que abarca una licencia por maternidad en el estado

ecuatoriano. Desde el requisito fundamental como es la notificación del estado de embarazo para la efectivización de sus derechos adquiridos por estado de maternidad, como también cuales son los principios constitucionales en materia laboral que toda trabajadora debe conocer.

Así mismo, en respuesta de los especialistas entrevistados, todos los criterios fueron acertados sobre qué derechos goza una mujer que se va a convertir en madre, así mismo detallaron cuales son los requisitos previos que deben cumplir para acceder a una licencia por maternidad.

En el estudio de casos se pudo comprobar que los intentos del legislador por precautelar esta etapa de la mujer acerca de rol reproductivo, tuvo una respuesta positiva pues logro de manera considerable frenar los abusos y arbitrariedades por parte de los empleadores, pues ahora existe una figura por la cual acogerse y demandar, denominada el Despido Ineficaz.

La legislación comparada tuvo un papel fundamental, pues dejo a descubierto que aún nos encontramos con un ordenamiento jurídico rudimentario respecto a todo lo que abarca la protección de la mujer en estado de embarazo en el ámbito laboral, esto también se puede observar en el análisis estadístico pues el Estado ecuatoriano sería el único país de Latinoamérica de otorga una licencia remunerada por maternidad de doce (12) semanas, a diferencia de los demás países que cuentan con licencia por maternidad remuneradas de catorce (14) semanas en adelante.

Por su parte, el **segundo objetivo específico** constante en el proyecto de tesis legalmente aprobado es: “Demostrar que una mayor generosidad en las licencias de maternidad reduce la tasa de mortalidad infantil, mejoría en la salud general de la madre y el neonatal”.

El Objetivo queda totalmente justificado con el desarrollo del marco teórico al realizar una investigación sobre las evidencias verosímiles redactas en los informes de organismos

internacionales, tales como La Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud, El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, dicho contenido de los informes detalla que una mayor generosidad en una licencia por maternidad se observa un cambio gradual positivo, a su vez cumpliéndose poco a poco los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la agenda dos mil treinta (2030) como se observó en el análisis estadístico, pues la finalidad que tiene es bajar los índices de mortalidad infantil, así mismo abrir el mercado laboral para que sean ocupados los cargos por la mano de obra femenina, pues detallan que al tener en cargos públicos de liderazgo a una mujer, pues ellas crearían políticas progresistas que beneficien a toda la ciudadanía.

De igual manera, queda verificado este objetivo con la pregunta dos: ¿Estima considerable y oportuno el tiempo establecido de la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana? donde en la población que elegí para aplicar las encuestas como respuesta a esta pregunta la mayoría de respuestas apuntan a mejorar el sistema de seguridad social y protección de la mujer embarazada, manifestando que contamos con una licencia por maternidad muy corta a diferencia de lo que estipula los nuevos convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Finalmente en la legislación comparada, se observó que todos los países se sometieron a una reforma laboral con respecto a la protección de la maternidad y sobre la emisión de licencias remuneradas amplias acatando las recomendaciones y convenios de la Organización Internacional de Trabajo, que impulsan a los países miembro a extender la licencia por maternidad hasta dieciocho (18) semanas de descanso remunerado.

Finalmente, el **tercer objetivo específico** constante en el proyecto de tesis legalmente aprobado es: “Presentar una propuesta jurídica acerca de la flexibilización, financiación y ampliación de la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana.”

La viabilidad para formular una reforma legal es en virtud del análisis, de los nuevos convenios internacionales, del derecho comparado con la legislación colombiana, chilena y paraguaya así como también de los informes de evidencias del cambio gradual positivo en la salud y protección de la madre, yendo mucho allá de la economía que representa dentro del hogar los beneficios cubren todo el núcleo familiar.

En las preguntas de las encuestas específicamente la número cuatro y cinco: El convenio número 183 del año 2000 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que la licencia por Maternidad debe tener una duración de catorce semanas en adelante. Así mismo hay una recomendación (R191) la cual anima a los estados miembros a extender hasta dieciocho semanas. ¿Usted está de acuerdo que el Ecuador se ratifique a este convenio?; y **¿Estima necesario que se reforme** el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público ecuatoriano y se ponga a la par de la ley internacional vigente redactada en los convenios y recomendaciones de la OIT referente a las licencia por Maternidad y protección de la misma?

Además, los criterios de los profesionales entrevistados fueron divididos pues había quienes decían que el tiempo estimado en licencia por maternidad era el correcto para la recuperación y reintegración de la madre al puesto laboral, pero a su vez, había quienes decían que el Estado ecuatoriano debía prestar atención a tal necesidad jurídica y ponerse a la par de la normativa con las legislaciones comparadas, en las cuales la mayoría de países de Latinoamérica

otorga licencias por maternidad de catorce semanas en adelante, tal como se pudo observar en el análisis estadístico.

Para concluir, la mayoría de opiniones por parte de varios juristas y tratadistas ecuatorianos tienen un acogimiento positivo en que se realice una futura ratificación al convenio sobre la protección de la maternidad del año dos mil (2000) número ciento ochenta y tres (183), existiendo a su vez una recomendación del convenio (R191) mismo el cual está puesto a manifiesto e invita a los estados miembros a prolongar el tiempo de duración de la licencia por maternidad remunerada, la Organización Internacional del Trabajo da estos instrumentos con el objetivo de sumarse a esta lucha de la protección y no discriminación de la mujer en estado de embarazo.

8. Conclusiones

Ejecutado en su totalidad el objeto de estudio de la presente investigación, y verificado los objetivos de la misma, es necesario arribar a una serie de conclusiones a efectos de sintetizar la información corroborada a lo largo de esta tesis, las cuales son las siguientes:

1. El trabajo femenino es una de las características del desarrollo de la sociedad moderna. Conforme la sociedad ha ido avanzando la mujer cambió su rol de madre y ama de casa para enlazar las filas de las labores productivas, claro que por su función biológica reproductiva siempre fue víctima de discriminación. Sin embargo, los organismos internacionales de derechos humanos y las legislaciones alrededor del mundo de manera paulatina incorporaron derechos de protección para la mujer, hasta llegar a la actualidad en donde se cuentan figuras proteccionistas más desarrolladas.
2. Que tras un análisis jurídico y teórico se concluye que, el solo hecho de contar con la figura jurídica de la licencia por maternidad es claro ejemplo de que el Estado

- ecuatoriano cuenta con un sistema de seguridad social encaminado a la protección del núcleo familiar, y mejora la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.
3. Del estudio realizado en la doctrina e informes internacionales, se concluye que las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con la protección de la maternidad han sido las mismas: preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres. Por el mismo hecho doto de instrumentos y convenios que incentivaba a los Estados miembros a crear políticas de protección para la mujer en estado de gestación.
 4. De la revisión de la legislación comparada, en la cual se tomó como referencia a la legislación colombiana, chilena, paraguaya y mexicana, se estableció semejanzas y diferencias en contraste con la legislación ecuatoriana, se concluye que, cuentan con una licencia remunerada por maternidad con una duración de dieciocho (18) semanas, a excepción de México la cual conserva la misma directriz legislativa que nuestro Código de Trabajo Ecuatoriano al otorgar una licencia por maternidad de doce (12) semanas de descanso remunerado.
 5. A través de las técnicas realizadas como son la encuesta y entrevista a varios profesionales del Derecho, trabajadoras del sector público y privado, se emite un criterio en común, el cual manifiestan que se debería flexibilizar y extender la licencia por maternidad a dieciocho (18) semanas, tiempo establecido y recomendado en los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

6. En el estudio de casos se corrobora que las políticas progresistas sobre la protección de la maternidad, han surtido efecto, pues la figura del Despido Ineficaz se implementó en el código de trabajo ecuatoriano en el año 2015, ayudo a frenar muchos atropellos por parte de los empleadores, Esta reforma laboral se basa en dos grandes pilares constitucionales como: la estabilidad laboral y la prohibición de la discriminación de la mujer en razón de su condición de gestación y lactancia, generando como consecuencia la construcción del mismo.
7. En el análisis estadístico se corrobora que, si bien la protección de la maternidad es una responsabilidad de carácter colectivo, ofrece beneficios tanto individuales como colectivos. La protección de la maternidad en el trabajo beneficia a la madre, a su hijo, a la economía y a la sociedad en su conjunto. Esto explica que la protección de la maternidad forme parte integrante de los Objetivos del Desarrollo Sostenible agenda dos mil treinta (2030), mediante el aumento de las tasas de lactancia materna, las políticas de licencias y las políticas de apoyo a la lactancia que contribuyen indirectamente a la reducción de la mortalidad infantil y la desnutrición.
8. Finalmente concluí que muchas mujeres quedan excluidas de la protección de la maternidad porque no forman parte del ámbito de aplicación de la legislación laboral o de la seguridad social o de la correspondiente regulación sobre su pago remunerado por maternidad. Las brechas existentes en la aplicación pueden tener su origen en la ambigüedad de la legislación, en la falta de comunicación o conocimiento de los derechos, la ausencia de voluntad política o recursos para su aplicación, o incluso la falta de acceso a los programas de la seguridad social, por lo que las mujeres no pueden hacer uso de sus derechos.

9. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones de políticas se basan en las evidencias de la investigación en torno al desarrollo saludable de los niños, y a la cobertura del ámbito de aplicación:

1. Contamos con una figura jurídica de protección a la maternidad, pero de nada sirve tantos esfuerzos de varios años de lucha contra la discriminación de la mujer por el estado de gestación, sino educamos nuestra forma de pensar en la sociedad y erradicamos todo indicio patriarcal. Por cual es necesario fomentar valores desde el hogar y ser practicado y reiterados en los centros educativos.
2. El gobierno, los empleadores y los trabajadores deben actuar con decisión para crear un entorno seguro y saludable para todos los los trabajadores, y dar máxima prioridad a la prevención. Las medidas de protección específicas de género debieran limitarse a lo estrictamente necesario para proteger la maternidad, de conformidad con el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.
3. Que se siga implementando salas de lactancia materna en Universidades, que su alcance de utilidad llegue también a aquellos trabajadores que laburan en dicha institución, a su vez, mejorar el sistema de recolección de datos estadísticos, para poder valorar efectivamente la cobertura, el avance y los resultados de estas políticas progresistas a favor de la protección de la maternidad.
4. Que el Estado ecuatoriano debe tomar la iniciativa de extender la licencia por maternidad de acuerdo a nuevos convenios emanados por la Organización Internacional de Trabajo que recomienda una licencia maternal remunerada como mínimo 18 semanas, y estar a la par de otras legislaciones internacionales.

5. Que el Foro de Abogados de Loja, planifique y realice mayores estudios jurídicos y doctrinarios en el área del Derecho Laboral respecto a la protección de la maternidad, ya que el estudio del área laboral ecuatoriana a la presente fecha es bastante escasa y eso lamentablemente genera desinterés e incluso confusión al momento de desarrollar una investigación en la esfera de los derechos adquiridos inherentes a la maternidad.
6. Se requiere un sistema judicial confiable, accesible y eficaz, dotado de suficiente personal y de servicios capacitados de inspección del trabajo. También se insta al gobierno a establecer marcos adecuados contra la discriminación, que cuenten con el apoyo de órganos encargados de la igualdad de oportunidades, y, en los casos de despido, puedan aplicar el principio de la inversión de la carga de la prueba, es decir, atribuir la carga de la prueba al empleador.
7. Que el alcance y cobertura de la protección de la maternidad se extienda al sector informal, ya que aquellas madres solteras que no poseen una seguridad social, son más vulnerables a incurrir en explotación laboral y pobreza.
8. Que la Universidad Nacional de Loja difunda esta investigación como fruto de un proceso académico generativo ante la Asamblea Nacional del Ecuador.
9. Exhortar a la Asamblea Nacional del Ecuador, acoger el presente proyecto de reforma legal al Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público a efecto de incorporar a nuestra normativa una flexibilización en el tiempo de duración de una licencia remunerada por maternidad.

9.2 Proyecto de Reforma Legal



CONSIDERANDO:

Que, en el primer artículo de la Constitución de la República, el Ecuador se considera un estado constitucional de derechos y justicia, abordando de manera significativa los derechos de los ciudadanos marcando una era de respeto, protección, así como las garantías para su cumplimiento.

Que, el numeral 1 del artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a “No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral”;

Que, el numeral 3 del artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a la “La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.”;

Que, el numeral 4 del artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a “Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.”;

Que, en el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer

trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.;

Que, de acuerdo al artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador, la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa debe adecuar formal y materialmente las leyes y demás actos normativos a los derechos previstos en la Constitución y los Tratados Internacionales y los necesarios para garantizar la dignidad del ser humano;

Que, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el convenio número 183 del año 2000 y acorde a la recomendación número 191 invita a los estados a miembros a prolongar el tiempo de duración de la licencia remunerada por maternidad.

Que, de acuerdo al artículo 120 número 6 de la Constitución, la Asamblea Nacional puede expedir, codificar o derogar leyes. En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1.- En el artículo 152 primero y segundo inciso sustitúyase la frase “doce (12) semanas” por “dieciocho (18) semanas”.

ARTÍCULO ÚNICO.- Deróguese todas las disposiciones legales que se opongan a la presente reforma.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente reforma entrara en vigor en todo el territorio nacional, desde su publicación en el registro oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los cinco días del mes de abril del dos mil veinte y tres.

F.)..... F.).....

Secretario de la Asamblea Nacional del Ecuador Presidente de la Asamblea Nacional del Ecuador

LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY DE SERVICIO PÚBLICO

Artículo 1.- En el artículo 27 literal c, sustitúyase la frase “doce (12) semanas” por “dieciocho (18) semanas”.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente reforma entrara en vigor en todo el territorio nacional, desde su publicación en el registro oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los cinco días del mes de abril del dos mil veinte y tres.

F.)..... F.).....

Secretario de la Asamblea Nacional del Ecuador Presidente de la Asamblea Nacional del Ecuador

10. Bibliografía

LEYES

Asamblea Constituyente de Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Alfaro - Montecristi.

Código del Trabajo. (2022). Del Trabajo de Menores y Mujeres.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. (2022). *PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PROTECCION DE MENORES.*

Ley Orgánica de Servicio Público. (2022).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO . (2015). Obtenido de Trabajo de las Mujeres:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

PODER LEGISLATIVO PARAGUAY LEY N°5508. (2015). *PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA.* Obtenido de
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2015_pry_ley5508lactanciamaterna.pdf

LIBROS

Alfredo, M. (2006). *La estabilidad en un empleo: recuperación de un principio.* Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>

Benítez, J. P. (2014). *PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DE FAMILIA.*

Carolina Crespo. (2013). Obtenido de Faro de Vigo:

https://www.vatican.va/content/johnhttps://www.farodevigo.es/opinion/cartas-al-director/2013/04/04/juan-pablo-ii-carta-mujeres-17487309.html-paul-ii/es/apost_letters/1988/documents/hf_jp-ii_apl_19880815_mulieris-dignitatem.html

Earle, A., & Heymann, J. (2019). *LICENCIA PARENTAL REMUNERADA Y POLÍTICAS ORIENTADAS A LA FAMILIA*. Obtenido de

<https://www.unicef.org/media/95126/file/Parental-Leave-ES.pdf>

Guy Ryder. (mayo de 2014). *Organicacion Internacional Del Trabajo*. Obtenido de La maternidad y la paternidad en el trabajo - legislacion practica en el mundo :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Pulla Maria. (2016). *EL DESPIDO INEFICAZ EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25305/1/tesis.pdf>

Torrente, S. (2021). *Tesis Maria Veronica Caiza*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12945/1/VIMOS%20CAIZA%20MARIA%20VERONICA.pdf>

UNAM. (s.f.). *Derecho De Familia* .

LINKOGRAFÍA

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Obtenido de

https://www.google.com/search?q=congruente+significado&rlz=1C1CHBD_esEC917EC917&oq=congrue&aqs=chrome.3.0i131i433i512j0i433i512j0i512j69i57j0i512i5.4127j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Asamblea General de Naciones Unidas. (Noviembre de 25 de 2005). *CONVENCION SOBRE ELIMINACION DE TODA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER*. Obtenido de Lexis :

<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/457/1/Convenci%C3%B3n%20sobre%20la%20Eliminaci%C3%B3n%20de%20toda%20Discriminaci%C3%B3n%20contra%20la%20Mujer.pdf>

Asamblea Nacional. (Septiembre de 2015). *Registro Oficial*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org_para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Organización Internacional Del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183#:~:text=El%20per%C3%ADodo%20prenatal%20de%20la,licencia%20obligatoria%20despu%C3%A9s%20del%20parto.

Constitucional, C. (1999). *Corte Constitucional Republica de Colombia* . Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-210-99.htm>

Diario Metro. (24 de septiembre de 2021). *Mayor flexibilidad en licencia de maternidad, lactancia, paternidad y adopción, ¿qué dice la Ley de Creación de Oportunidades?* Obtenido de <https://www.metroecuador.com.ec/noticias/2021/09/24/mayor-flexibilidad-en-licencia->

de-maternidad-lactancia-paternidad-y-adopcion-que-dice-la-ley-de-creacion-de-
oportunidades/

Diccionario Prehispánico Jurídico . (2018).

DIEGO SALGADO. (Enero de 2014). *Asamblea Nacional* . Obtenido de
[https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/secretaria_general_difunde_contenido_d
el_proyecto_de_ley_de_fomento_al_empleo_juvenil](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/secretaria_general_difunde_contenido_d
el_proyecto_de_ley_de_fomento_al_empleo_juvenil)

Dirección del Trabajo. (2018). *Codigo del Trabajo Chile*. Obtenido de
https://www.dt.gob.cl/porta/1626/articles-95516_recurso_1.pdf

El Comercio . (9 de Noviembre de 2022). Guardería en la Universidad Central fue inaugurada.
pág. 3.

Enciclopedia jurídica. (2020). *Derecho de Familia*.

Garzón, J. E. (2021). *ARGO Abogados*. Obtenido de
[https://argoabogadosec.com/2021/11/10/derechos-laborales-de-la-mujer-embarazada-y-
en-periodo-de-lactancia/](https://argoabogadosec.com/2021/11/10/derechos-laborales-de-la-mujer-embarazada-y-
en-periodo-de-lactancia/)

Horacio Hector. (1976). *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*. Buenos Aires :
Findenter.

Iturralde, I. (08 de marzo de 2022). *NACIONES UNIDAS ECUADOR*. Obtenido de
<https://ecuador.un.org/es/174209-una-recuperacion-feminista-sostenible>

Javier Arévalo Vela . (2016). *Tratado Derecho Laboral*. Obtenido de [https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-](https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20de%20Derecho%20de%20Trabajo%20-JAV.pdf)

[U1/Los%20Principios%20de%20Derecho%20de%20Trabajo%20-JAV.pdf](https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20de%20Derecho%20de%20Trabajo%20-JAV.pdf)

Jeny Estrada . (1985). *Una mujer total, Matilde Hidalgo de Procel: biografía*. Obtenido de <https://www.loja.gob.ec/contenido/matilde-hidalgo-de-procel-1889-1974>

Jerez. (2019).

Karina Quilumba. (2018). *ASPREC*. Obtenido de <https://www.asprec.com.ec/blog/2018/03/23/salud-laboral-en-mujeres-embarazadas/>

Lesmes, L. (18 de Julio de 2016). *Empleo* . Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/cuando-anunciar-el-embarazo-en-el-trabajo-4973>

Mancilla. (2015). *Cuestiones Constitucionales*. .

Naciones Unidas Ecuador . (2015). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://ecuador.un.org/es/sdgs>

Natalia Garcia . (2021). Definición de embarazo. *Salud Blogs Mapfre*.

OCDE. (2021). *Organizacion para la Cooperacion y Desarrollo Economicos*. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/20be44d3-es> .

Organización Internacional del Trabajo. (3 de Agosto de 2022). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-es/index.htm>

Organizacion Internacioanal del Trabajo. (19 de Octubre de 1919). *Convenio sobre la protecci3n de la maternidad*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148

Organizaci3n Internacional del Trabajo . (28 de Junio de 1952). *Convenio sobre la protecci3n de la maternidad (revisado), (n3m. 103)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248

Organizacion Internacional del Trabajo . (2012). *Organizacion Internacional del Trabajo* . Obtenido de https://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf

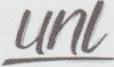
Organizaci3n Mundial de la Salud. (19 de Septiembre de 2019). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/maternal-mortality>

Oscar, S. M. (2004). *Estabilidad laboral: Otro paradigma que cambia*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estabilidad-laboral-otro-paradigma-que-cambia/>

P3rez Contreras, M. d. (2008). *Derecho De Familia y Sucesiones*. M3xico. Obtenido de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3270-derecho-de-familia-y-sucesiones-coleccion-cultura-juridica>

11. Anexos

11.1 Oficio de Designación de Director de Trabajo de Titulación

 1859		Universidad Nacional de Loja	FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO
---	---	------------------------------------	--

Presentada el día de hoy, dos de septiembre de dos mil veintidós, a las doce horas con diez minutos.- Evacuada la diligencia otórguese lo solicitado por la persona interesada e incorpórese al expediente académico.- LO CERTIFICO.-

ENA REGINA PELAEZ SORIA Firmado digitalmente por ENA REGINA PELAEZ SORIA
Fecha: 2022.09.02 15:01:43 -05'00'

**Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Loja, 02 de septiembre de 2022, a las 12H10.- De conformidad a las competencias establecidas en el Art. 134 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, al informe favorable de pertinencia de estructura y coherencia conforme lo determinado en el artículo 134 del RRA-UNL emitido por la Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva, Mg. Sc., Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, sobre el proyecto de tesis intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DERECHO COMPARADO DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA"**, presentado por el postulante **CRISTIAN ISRAEL GUAMAN GUAMAN**, estudiante del Décimo Ciclo de la Carrera de Derecho, período actual, Modalidad Presencial, previo a la obtención del Grado de Licenciado en Jurisprudencia y la obtención del Título de Abogado, se autoriza la ejecución del proyecto de tesis, y se designa como Directora de tesis al Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva, Mg. Sc., conforme lo ordenado en el Art. 136 RRA-UNL.- NOTIFÍQUESE para que surta los efectos de ley que corresponden.

 Firmado digitalmente por MARIO ENRIQUE SANCHEZ ARMIJOS

**Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.,
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO**

Loja, 02 de septiembre de 2022, a las 12H14.- Notifiqué con el decreto que antecede a la Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva, Mg. Sc., personalmente y firman.

GLADYS BEATRIZ REATEGUI CUEVA Firmado digitalmente por GLADYS BEATRIZ REATEGUI CUEVA Nombre de reconocimiento (DN): cn=GLADYS BEATRIZ REATEGUI CUEVA Fecha: 2022.09.09 12:18:11 -05'00'	ENA REGINA PELAEZ SORIA Firmado digitalmente por ENA REGINA PELAEZ SORIA Fecha: 2022.09.02 15:01:59 -05'00'
--	---

**Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva, Mg. Sc.,
DIRECTORA DE TESIS**

**Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA**

Elaborado por: Nancy M. Jaramillo

072 - 545177
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa"
Casilla letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador

11.2 Oficio de Aprobación



CERTIFICACIÓN DEL HONORABLE TRIBUNAL DE GRADO

Loja, 19 de abril de 2023

En nuestra calidad de Tribunal Calificador del Trabajo de Titulación denominado: Análisis jurídico y derecho comparado de la figura jurídica de la licencia por maternidad en la legislación ecuatoriana, de la autoría del señor egresado Cristian Israel Guamán Guamán, portador de la cédula de ciudadanía Nro. 1105796427, previo a la obtención del grado de Licenciado en Jurisprudencia y título de Abogado, certificamos que se ha incorporado las observaciones realizadas por los integrantes del Honorable Tribunal de Grado, por tal motivo se procede a la calificación y aprobación del trabajo de titulación, en consecuencia se autoriza la continuación de los trámites pertinentes para su publicación, sustentación y defensa pública.

APROBADO



firmado electrónicamente por:
GUILBER RENE
HURTADO HERRERA

Dr. Guílber René Hurtado Herrera, Mg. Sc.
Presidente



firmado electrónicamente por:
ANGEL MEDARDO HOYOS
ESCALERAS

Dr. Ángel Medardo Hoyos Escaleras, Mg. Sc.
Vocal Principal



firmado electrónicamente por:
FREDDY RICARDO
YAMUNAQUE VITE

Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, Ph. D.
Vocal Principal

11.3 Certificado de Traducción del Abstract

Loja, 14 de abril de 2023

CERTIFICACIÓN DE TRADUCCIÓN

Yo, **Alexandra Elizabeth Rivera Celi** licenciada en Ciencias de la Educación mención Idioma Inglés, con número de cedula 1105153215; certifico que he traducido el Abstract del Trabajo de Titulación con el nombre “ANÁLISIS JURÍDICO Y DERECHO COMPARADO DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA” de la autoría de Cristian Israel Guamán Guamán, estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja .

Se otorga el siguiente certificado al interesado para los fines legales pertinentes.

Atentamente.-



Lic. Alexandra Elizabeth Rivera Celi

C.I: 1105153215

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION IDIOMA INGLES.

11.4 Formato de Encuesta a Trabajadoras de Sector Público, Privado y Profesionales de Derecho



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA PARA TRABAJADORAS EN EL SECTOR PÚBLICO, PRIVADO Y PROFESIONALES DEL DERECHO.

Estimada Sra.

Me encuentro desarrollando mi investigación jurídica en la modalidad de tesis titulada: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DERECHO COMPARADO DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**. Por lo tanto, requiero de su **criterio** respecto a mi investigación. Le ruego se sirva contestar las siguientes interrogantes:

¿Tiene conocimiento sobre que comprende la licencia de maternidad en la legislación ecuatoriana?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

¿Estima considerable y oportuno el tiempo establecido de la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

¿Cree usted que se debería prolongar la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

El convenio número 183 del año 2000 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que la licencia por Maternidad debe tener una duración de catorce semanas en adelante. Así mismo hay una recomendación (R191) la cual anima a los estados miembros a extender hasta dieciocho semanas. ¿Usted está de acuerdo que el Ecuador se ratifique a este convenio?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

¿Estima necesario que se reforme el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público ecuatoriano y se ponga a la par de la ley internacional vigente redactada en los convenios y recomendaciones de la OIT referente a las licencia por Maternidad y protección de la misma?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11.5 Formato de Entrevista a Profesionales del Tema



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA

Estimado entrevistado (a):

Me encuentro desarrollando mi investigación jurídica en la modalidad de tesis titulada: “ANÁLISIS JURÍDICO Y DERECHO COMPARADO DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”. Por lo tanto, requiero de su criterio jurídico respecto a mi investigación. Le ruego se sirva contestar las siguientes interrogantes:

1. ¿Tiene conocimiento sobre que comprende la licencia de maternidad en la legislación ecuatoriana?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

2. ¿Estima considerable y oportuno el tiempo establecido de la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana?

SI ()

NO

()

¿Por qué?

3. ¿Cree usted que se debería prolongar la licencia por Maternidad en la legislación ecuatoriana?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

4. El convenio número 183 del año 2000 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que la licencia por Maternidad debe tener una duración de catorce semanas en adelante. Así mismo hay una recomendación (R191) la cual anima a los estados miembros a extender hasta dieciocho semanas. ¿Usted está de acuerdo que el Ecuador se ratifique a este convenio?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

5. ¿Qué sugerencias daría usted para solucionar el problema planteado?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN