



LW
LP

U^QFQ

LAW WORKING PAPERS





LAW WORKING PAPERS

Licencia de Maternidad y Paternidad Igualitaria: Propuesta de Reforma al Artículo 152 del Código de Trabajo Ecuatoriano.

**Valentina Morillo Ruiz
María Emilia Andrade Jarrín**

2024 / 01

USFQ Law Working Papers
Colegio de Jurisprudencia
Universidad San Francisco de Quito USFQ
Quito, Ecuador

En contestación a: n/a

Recibido: 2023 / 11 / 21

Difundido: 2024 / 01 / 19

Materias: laboral, género

DOI: <https://doi.org/10.18272/usfq/wp.149>

Citación sugerida: Morillo, Valentina & Andrade, María Emilia “Licencia de Maternidad y Paternidad Igualitaria: Propuesta de Reforma al Artículo 152 del Código de Trabajo Ecuatoriano”. *USFQ Law Working Papers*, 2024/01, <https://doi.org/10.18272/usfq/wp.149>.

© Valentina Morillo Ruiz & María Emilia Andrade Jarrín

El presente constituye un documento de trabajo (working paper). Puede ser descargado bajo acceso abierto en: <http://lwp.usfq.edu.ec>. Sus contenidos son de exclusiva responsabilidad de los autores, quienes conservan la titularidad de todos los derechos sobre su trabajo. USFQ Law Working Papers no ostenta derecho o responsabilidad alguna sobre este documento o sus contenidos.

Acerca de

USFQ Law Working Papers

USFQ Law Working Papers es una serie académico-jurídica de difusión continua, con apertura autoral para profesionales y de acceso abierto. Introduce en Ecuador un novedoso tipo de interacción académica que, por sus características particulares, tiene el potencial de ser pionero en rediseñar el discurso público del Derecho. Su objetivo es difundir documentos de trabajo (*working papers*) con impacto jurídico, que pueden abarcar cualquier asunto de las ramas de esta ciencia y sus relaciones con otras áreas del conocimiento, por lo que está dirigida a la comunidad jurídica y a otras disciplinas afines, con alcance nacional e internacional.

USFQ Law Working Papers difunde artículos académicos y científicos originales, entrevistas, revisiones o traducciones de otras publicaciones, entre otros, en español o inglés. Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de sus autores, quienes conservan la titularidad de todos los derechos sobre sus trabajos. La difusión de los documentos es determinada, caso a caso, por el Comité Editorial. Se prescinde de la revisión por pares con el fin de dar a toda la comunidad académica la oportunidad de participar, mediante la presentación de nuevos trabajos, en la discusión de todos los contenidos difundidos.

USFQ Law Working Papers nace, se administra y se difunde como una iniciativa de la profesora Johanna Fröhlich (PhD) y un grupo de *alumni* del Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito USFQ (Ecuador). Su difusión se realiza gracias al apoyo del Instituto de Investigaciones Jurídicas USFQ (Ecuador).

Más información: <http://lwp.usfq.edu.ec>

Licencia de maternidad y paternidad igualitaria: propuesta de reforma al artículo 152 del Código de Trabajo Ecuatoriano.¹

Equal paternity leave: proposed reform of article 152 of the Ecuadorian Labour Code.

Valentina Morillo Ruiz²
María Emilia Andrade Jarrin³

RESUMEN

El presente artículo realiza un análisis comparativo de los ordenamientos jurídicos de Estados Unidos, Noruega, Suecia y Ecuador, así como un estudio de la realidad ecuatoriana para medir la posibilidad de aplicar una reforma al artículo 152 del Código de Trabajo ecuatoriano sobre la licencia de maternidad y paternidad, y los efectos que tendría la misma en el ámbito laboral. A partir del referido estudio, el artículo propone una reforma al referido artículo en la cual se equiparan los periodos de licencia. Finalmente, se concluye que efectuar la reforma propuesta generaría condiciones de igualdad para hombres y mujeres dentro del ámbito laboral, previniendo el abandono prematuro de carrera por parte de las mujeres y favoreciendo el desarrollo del vínculo de los padres en la crianza de sus hijos.

PALABRAS CLAVE

Código de Trabajo, Licencia de paternidad, Licencia de maternidad, Licencia igualitaria, Crianza.

ABSTRACT

This working paper carries out a comparative analysis of the legal framework of the US, Norway, Sweden, and Ecuador, as well as a study of the Ecuadorian reality to measure the possibility of applying a reform to article 152 of the Ecuadorian Labor Code on maternity and paternity leave, and the effects that it would imply in the workplace. Based on the study, the article proposes a reform to the article in which the license periods are equated. Finally, it is concluded that carrying out the proposed reform would generate equal conditions for men and women within the workplace, preventing premature career abandonment by women and favoring the development of the parental bond in raising their children.

KEYWORDS

Labor Code, Paternity leave, Maternity leave, Equal leave, Parenting.

¹El presente trabajo es resultado del proyecto USFQ Collab. USFQ Collab es una iniciativa de USFQ Law Working Papers, mediante la cual se fomenta la colaboración e investigación entre profesionales y estudiantes del Derecho, cuyo fin es la elaboración y difusión de su trabajo académico.

² Bustamante Fabara, asociada senior. Correo electrónico: vmorillo@bustamantefabara.com.

³ Universidad San Francisco de Quito, estudiante del Colegio de Jurisprudencia. Bustamante Fabara, asistente legal. Correo electrónico: meandrade@bustamantefabara.com.

La escasa presencia de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano está estrechamente relacionada con el arraigo de un modelo tradicional de familia conocido como "familia nuclear". En este modelo, y de manera acostumbrada en Ecuador, los hombres son vistos como los principales proveedores económicos del hogar, mientras que las mujeres asumen predominantemente la responsabilidad de cuidar a los miembros de la familia y el hogar. Esta división de roles ha persistido durante mucho tiempo en la sociedad y ha influido en la limitación de las oportunidades laborales para las mujeres.

Sin embargo, a lo largo del curso de la historia, hemos sido testigos de una serie de transformaciones profundas en la sociedad, que incluyen cambios demográficos, transformaciones en las estructuras sociales y reformas económicas. Estos cambios, en gran medida, se han visto impulsados por fenómenos como la globalización. La globalización ha afectado a las economías y las comunidades de todo el mundo, Ecuador inclusive, creando nuevas dinámicas laborales y alterando las expectativas tradicionales sobre los roles de género.

En este contexto de cambio y evolución, la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha comenzado a emerger de manera gradual. Las mujeres ecuatorianas han ganado terreno en una variedad de industrias y profesiones, desafiando las restricciones históricas impuestas por la estructura de las familias nucleares y las expectativas de género preexistentes. A medida que la sociedad continúa adaptándose a estos cambios, se espera que la participación de las mujeres en el mercado laboral siga creciendo y que se abran nuevas oportunidades para su desarrollo y empoderamiento económico.

En Ecuador, con la ratificación del “Covenanto sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1967 y la promulgación del Código del Trabajo en el año 1971, se plantea la igualdad de género en ámbito laboral y se prohíbe la discriminación por razones de género. Sin embargo, en Ecuador de los 8,4 millones de personas que conforman la Población Económicamente Activa (PEA) a junio de 2023, 2,9 millones de personas (34,5%) tiene un empleo adecuado, frente a 5,1 millones (61,4%) que tienen un empleo en condiciones no adecuadas, indica el Informe del Mercado Laboral de la Dirección Técnica de la Cámara

de Industrias y Producción (CIP).⁴ En junio de 2023, del total de personas con empleo adecuado, el 67,2% fueron hombres frente al 32,8% de mujeres. Mientras que, de las personas desempleadas, el 51,5% corresponde a mujeres y 48,5% a hombres.⁵ Lo cual refleja una baja participación de mujeres en el ámbito laboral en relación a los hombres.

Si bien existen varios factores que inciden en la disparidad de género en la fuerza laboral, este estudio se enfoca específicamente en cómo la normativa que regula las licencias de maternidad y paternidad influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral. A través de un ejercicio de derecho comparado entre Ecuador, Estados Unidos, Holanda y Suecia se realizará un análisis de cómo las políticas de maternidad y paternidad tienen un impacto directo en el abandono o permanencia de las mujeres en el ámbito laboral, aterrizando los resultados de dicho análisis en la realidad ecuatoriana.

El Ecuador, siendo el objeto del estudio del presente trabajo, es un país fuertemente influenciado por la noción de la “familia nuclear”, en el cual la sociedad tiene profundamente internalizada los roles de género de manera definida, incluyendo la idea de que las mujeres deben ocuparse principalmente de las labores domésticas y el cuidado de la familia, mientras que a los hombres se les asigna el rol de proveedores económicos. Esto se refleja en la legislación actual que regula las licencias de maternidad y paternidad contenidas en el artículo 152 del Código del Trabajo ecuatoriano que dice lo siguiente:

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

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por quince días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

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

⁴ CIP - Cámara de Industrias y Producción. "Desempleo Y empleo no adecuado: Las brechas Que mas enfrentan jóvenes Y mujeres en Ecuador." | Siendo tu voz empresarial. Last modified August 9, 2023. <https://www.cip.org.ec/2023/08/09/desempleo-y-empleo-no-adecuado-juvenes-mujeres/>

⁵ *Id.*

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.⁶

Al otorgar a los padres únicamente quince días, en lugar de establecer un periodo equitativo en relación con las mujeres, se refuerza el concepto de la distribución de las responsabilidades del hogar en el cual la mujer es la encargada del cuidado de los hijos, y el padre es quien se encarga de ser el principal proveedor económico del hogar. Adicionalmente, al no permitir al padre ser parte del cuidado inicial de sus hijos, la responsabilidad de la crianza recae casi exclusivamente en la madre, en lo que se puede considerar el periodo más crucial para la salud y bienestar de los hijos.

En Estados Unidos, la legislación en cuanto a políticas de maternidad y paternidad varían considerablemente. Al ser un estado federal, la normativa varía por estado sin embargo se rigen por el FMLA, siglas en inglés de "Family and Medical Leave Act" (Ley de Licencia Familiar y Médica), es una ley federal de los Estados Unidos que permite a los empleados tomar hasta 12 semanas de licencia no remunerada al año para ciertas situaciones médicas o familiares sin perder su empleo. Una de las situaciones más comunes en las que se utiliza el FMLA es para la maternidad y el cuidado de un recién nacido.

Para ser elegible para tomar licencia bajo el FMLA, un empleado debe haber trabajado para un empleador cubierto por la ley durante al menos 12 meses y haber trabajado al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses.⁷ El empleador debe tener al menos 50 empleados en un radio de 75 millas. Bajo el FMLA, una empleada puede tomar hasta 12 semanas de licencia no remunerada para dar a luz, cuidar a un recién nacido y establecer un vínculo con el hijo, o para cuidar de un cónyuge, hijo o padre con una enfermedad grave.⁸ Una vez que la empleada regresa de la licencia FMLA, tiene derecho

⁶ Artículo 152 del Código de Trabajo, Registro Oficial de 16 de diciembre de 2005.

⁷ ECFR :: 29 CFR Part 825 -- The Family and Medical Leave Act of 1993.

⁸ *Id.*

a ser reinstalada en su puesto de trabajo anterior o en un puesto equivalente con la misma paga, condiciones de trabajo y beneficios.⁹ Durante la licencia FMLA, el empleador generalmente debe mantener los beneficios de salud de la empleada en las mismas condiciones que si estuviera trabajando. Los empleados deben notificar a su empleador con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar licencia FMLA, siempre que sea posible.¹⁰ En algunos casos, el empleador puede requerir documentación médica para confirmar la necesidad de la licencia FMLA, especialmente en situaciones de enfermedad grave.¹¹ Esta modalidad de licencias tiene un impacto directo en la participación de las mujeres en el ámbito laboral.

Un estudio de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos del año 2022 realizó un análisis de la participación por género en el ámbito laboral, en el cual se determinó que: Both men and women suffered a 3% drop in labor force participation at the height of the pandemic. But more than two years later, men have returned to work at a higher rate than women. Today, women's labor force participation is still a full percentage point lower than it was pre-pandemic, meaning an estimated one million women are missing from the labor force.¹² Esto se debe a una variedad de factores, sin embargo, una de las principales causas del abandono de carrera por parte de las mujeres es la falta de apoyo o de accesibilidad al cuidado de los hijos en el hogar. El estudio arriba mencionado expone la realidad de las muchas mujeres que no retornan al ámbito laboral posterior a la toma de licencia de maternidad con las siguientes estadísticas: Once a woman leaves work to care for her child, reentering the workforce becomes more challenging. A recent U.S. Chamber survey revealed that nearly one in three (32%) unemployed women are not returning to work because they must provide care for a family member.¹³ Si bien los Estados Unidos son un referente de modernidad y progreso a nivel mundial, la legislación que regula los periodos de licencia de maternidad y paternidad son muy poco flexibles y

⁹ *Id.*

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Id.*

¹² Ferguson, Stephanie, and Isabella Lucy. "Data Deep Dive: A Decline of Women in the Workforce." U.S. Chamber of Commerce | U.S. Chamber of Commerce. Last modified December 16, 2022. <https://www.uschamber.com/workforce/data-deep-dive-a-decline-of-women-in-the-workforce>

¹³ Ferguson, Stephanie, and Isabella Lucy. "Data Deep Dive: A Decline of Women in the Workforce." U.S. Chamber of Commerce | U.S. Chamber of Commerce. Last modified December 16, 2022. <https://www.uschamber.com/workforce/data-deep-dive-a-decline-of-women-in-the-workforce>

los requisitos para acceder a este beneficio son muy complejos, cosa que se refleja directamente en la proporción de mujeres que son parte del ámbito laboral en el país.

Ahora bien, el escenario varía considerablemente en los países nórdicos que incluyen a Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia e Islandia. Conocidos por sus políticas de licencia de paternidad y permisos parentales altamente progresistas, dichas políticas están diseñadas para fomentar la igualdad de género, promover la participación de los padres en el cuidado de los hijos y apoyar el bienestar emocional y económico de las familias. Los países nórdicos promueven la igualdad de género en el cuidado de los hijos al ofrecer licencia de paternidad compartida. Esto significa que tanto las madres como los padres tienen derecho a permisos parentales, lo que permite a ambos tomar tiempo libre para cuidar de sus hijos. Este enfoque ayuda a reducir la brecha de género en la distribución de las responsabilidades familiares. En estos países, la licencia de paternidad suele ser remunerada, lo que significa que los padres pueden tomar tiempo libre con salario mientras cuidan de sus hijos. La duración de la licencia varía entre los países, pero generalmente es de varias semanas a varios meses.

Los padres tienen la flexibilidad de distribuir su licencia de paternidad de la manera que mejor se adapte a las necesidades de su familia. Esto puede incluir tomar el periodo de licencia de manera continua o de forma intermitente. Los padres tienen garantizada la protección de sus empleos durante su licencia de paternidad, y las empresas están obligadas a mantener sus puestos de trabajo disponibles para su reincorporación a la fuerza laboral. Esto garantiza que los padres no enfrenten consecuencias negativas en sus carreras debido a su licencia de paternidad. Generalmente reciben una compensación económica durante su licencia de paternidad, que suele basarse en un porcentaje de su salario anterior. Esto ayuda a cubrir los gastos relacionados con el cuidado de los hijos durante el período de licencia.

Los países nórdicos también invierten en servicios de cuidado infantil de alta calidad, lo que facilita la reincorporación al trabajo de los padres después de su licencia de paternidad, si así lo desean. Estos países han fomentado una cultura de igualdad de género, lo que contribuye a la aceptación de las políticas de licencia de paternidad compartida. Además, las empresas y la sociedad en general suelen valorar el involucramiento de los padres en el cuidado de los hijos. Es importante destacar que las políticas de licencia de paternidad pueden variar en detalle entre estos países, pero en general, todos ellos comparten un enfoque en la igualdad de género y en el apoyo a la

paternidad presente. Estas políticas han sido elogiadas por su capacidad para mejorar la participación de los padres en la crianza de los hijos y para promover la igualdad en el hogar y en el trabajo.

Suecia es renombrada por ser uno de los países que lideran las políticas de licencia de paternidad. Los padres tienen derecho a 480 días de licencia compartida, y 90 de estos días están reservados para cada uno de los padres.¹⁴ Esto fomenta la participación activa de ambos padres en el cuidado de sus hijos. La licencia de paternidad sueca está remunerada a un alto porcentaje del salario anterior del padre, lo que brinda un fuerte apoyo financiero, de acuerdo con el artículo *Nordic Experiences with Parental Leave and its Impact on Equality between Women and Men*: The leave time compensation is 80% of the wages earned by the parent in the 12 months preceding the birth of the child, up to a fixed income ceiling. Parents without income prior to the birth of the child receive a fixed amount during the entirety of the leave period. Parents have the right to use the parental leave simultaneously, and there is also the opportunity to work part time during the parental leave period. For example, people can work shorter days and be compensated for the difference in pay, up until the time that the child turns eight.¹⁵ Contar con este apoyo financiero para los padres, determina que la responsabilidad del cuidado de los hijos no recaiga únicamente sobre la madre, permitiendo así una crianza compartida y la posibilidad de la reincorporación de las mujeres a sus trabajos al existir la posibilidad tanto económica como social de una participación equitativa en la crianza y cuidado de los hijos.

En Noruega, los padres tienen derecho a una licencia remunerada que se puede tomar durante los primeros tres años de vida del niño, distribuible de la siguiente manera: Parental leave is divided in such a way that mothers are able to go on leave up to three weeks before the expected birth of the child, and six weeks following childbirth are earmarked for the mother. The father is entitled to one month, which, as mentioned earlier, is non-transferable. Beyond that, parents can divide amongst themselves either 29 weeks with full pay or 39 weeks with 80 % of pay, and they must inform their employers

¹⁴ Swedish Social Insurance Administration 2004

¹⁵ Rós Valdimarsdóttir, Fríða. "Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men." Simple Search. Accessed July 25, 2023. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>.

of the arrangements no less than four weeks before the expected birth of their child.¹⁶ Noruega promueve la igualdad de género en el cuidado de los hijos, lo que significa que ambas partes, madre y padre, son alentadas a tomar tiempo libre para cuidar a sus hijos. La licencia parental se puede tomar de manera flexible, lo que permite a los padres adaptarla a sus necesidades familiares.

Estas políticas dan lugar a una alta participación de las mujeres en el ámbito laboral. Los países nórdicos tienen tasas de participación laboral femenina notoriamente altas en comparación a otras regiones. “Nordic women have higher employment rates than women in most other countries. In fact, 73.5 per cent of women engage in paid work, while the average rate is 67.7 per cent in the EU. Family-friendly policies like childcare introduced over the past 50 years have increased Nordic women's workforce participation”.¹⁷ Las políticas de licencia de maternidad y paternidad compartida, como se mencionó anteriormente, permiten a las mujeres reincorporarse al trabajo de manera más eficiente después del parto, ya que cuentan con el apoyo de sus parejas para el cuidado de los hijos, al permitir una crianza compartida de manera en que los roles de género y responsabilidades del cuidado de los hijos se pueden distribuir equitativamente. Esto evita que las mujeres se enfrenten a una pausa laboral prolongada y, en última instancia, contribuye a su continuación en la fuerza laboral.

Aterrizando estos conceptos y su aplicabilidad a la realidad ecuatoriana, es factible que la normativa se reforme para ofrecer un periodo de licencia equitativo para las madres y padres en Ecuador. Existe legislación actual que determina que las responsabilidades de los padres hacia sus hijos son equitativas, y reconoce el derecho de los padres a cuidar de sus hijos. Los artículos 4 y 17 de la Ley de Derecho al Cuidado garantizan el derecho de cuidar a un tercero, y el artículo decimo séptimo de dicha ley, en su numeral segundo establece que: “La madre y padre están obligados a velar por la salud integral, el desarrollo y el cuidado de su hijo o hija en el período de lactancia y período de adaptación en *igualdad de condiciones* (énfasis añadido); cumpliendo con el

¹⁶ Rós Valdimarsdóttir, Fríða. "Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men." Simple Search. Accessed July 25, 2023. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>.

¹⁷ The Nordic Gender Effect at Work. Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work. *Nordic Information on Gender (NIKK)*. (2019). <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240434/FULLTEXT03.pdf>

tiempo de cuidado que requiere la o el lactante; [...]”,¹⁸ por tanto reconociendo que las responsabilidades de los hijos deben desempeñarse de manera conjunta. Sin embargo, a la presente, el Código de Trabajo garantiza únicamente un período de 15 días para el padre, imponiendo casi toda la carga del cuidado a la madre.

En virtud del análisis realizado en este estudio, el presente trabajo propone una reforma al artículo 152 del Código del Trabajo, para que en lugar de que dicte:

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

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por quince días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

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.¹⁹

El artículo reformado diga lo siguiente:

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

¹⁸ *Artículos 4 y 17 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, Registro Oficial 12 de mayo de 2023.*

¹⁹ *Artículo 152 del Código de Trabajo, Registro Oficial 16 de diciembre de 2005.*

El padre tiene derecho a licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por diez días más..

El periodo de licencia podrá ser distribuible entre la madre y el padre según su conveniencia, durante el primer año de vida del hijo.

[Énfasis agregado]

Al hablar sobre la posibilidad de distribución de licencia en el artículo reformado, se sugiere que padres utilizar las 12 semanas garantizadas dentro del primer año de vida del hijo. Es decir, que los padres y las madres puedan tomar este periodo de licencia de manera ininterrumpida si así lo desearan o de manera intermitente en periodos definidos durante el primer año de vida del hijo. Esto resultaría en mayor apoyo a las madres por parte de sus parejas, y de un incremento de flexibilidad en cuanto a la posibilidad de desempeñar las labores del cuidado de los hijos de manera separada o conjunta, con una mejor adaptabilidad a las necesidades de cada familia. Esta reforma, traerá como resultado un reconocimiento formal de la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado de los hijos, promoviendo la igualdad de género tanto en el ámbito social como en el laboral. Adicionalmente, al ofrecer apoyo económico extendido para las madres y los padres durante el periodo de licencia, la posibilidad de retorno de las madres a la fuerza laboral aumentará de manera considerable, dado que cuenta con el apoyo de su pareja durante un periodo de tiempo extendido, sin obligarse a la responsabilidad del cuidado, y al padre únicamente a la responsabilidad económica.

El presente artículo concluye con la propuesta de reforma arriba descrita, afirmando que la existencia de una norma que equitativamente regule las licencias de paternidad y maternidad tendría como consecuencia un resultado positivo en la cantidad de mujeres que forman parte de la fuerza laboral en Ecuador, disminuyendo el abandono de carrera por parte de las mujeres que se vuelven madres y no tienen acceso a facilidades de cuidado de sus hijos. Como se evidencia en las estadísticas de Estados Unidos, políticas menos garantistas como las que se aplican en dicho país tienen un efecto directo con la disparidad de género en la fuerza laboral, y en las tasas de reincorporación al trabajo por parte de las mujeres una vez que se convierten en madres. La normativa de los países nórdicos tiene un resultado inverso en la participación de las mujeres, al contar con una de las tasas más altas de mujeres parte de la fuerza laboral.

La aplicación de una política equitativa en cuanto al periodo de licencia de maternidad y paternidad reforzará los conceptos de la igualdad de género garantizada en la Constitución, el Código del Trabajo y en la sociedad ecuatoriana. Esto traerá grandes beneficios a la fuerza laboral, al no contar con valiosas pérdidas de mujeres trabajadoras que muchas veces se ven obligadas a abandonar sus carreras por encargarse de las responsabilidades del cuidado de los hijos impuestas por la normativa existente y la sociedad. Finalmente, esta reforma impulsará el cierre de la brecha de género que aún predomina en el país y que aún no ha sido resuelta a pesar de los esfuerzos actuales por reconocer y promover la igualdad de género.

Bibliografía

Hideg, Ivona, Anja Krstic, Raymond Trau, and Tanya Zarina. "Do Longer Maternity Leaves Hurt Women's Careers?" *Harvard Business Review*. Last modified September 14, 2018. <https://hbr.org/2018/09/do-longer-maternity-leaves-hurt-womens-careers>.

Rós Valdimarsdóttir, Fríða. "Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men." Simple Search. Accessed July 25, 2023. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>.

Chronholm, Anders. "Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden." *OpenEdition Journals*. Last modified December 15, 2007. <https://journals.openedition.org/rsa/456?lang=en>.

ECFR :: 29 CFR Part 825 -- The Family and Medical Leave Act of 1993. n.d. <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-C/part-825>.

Remmers, Cynthia L. "Pregnancy Discrimination and Parental Leave." *Industrial Relations Law Journal* 11, no. 3 (1989): 377–413. <http://www.jstor.org/stable/24050080>.

Ferguson, Stephanie, and Isabella Lucy. "Data Deep Dive: A Decline of Women in the Workforce." U.S. Chamber of Commerce | U.S. Chamber of Commerce. Last modified December 16, 2022. <https://www.uschamber.com/workforce/data-deep-dive-a-decline-of-women-in-the-workforce>.

Código del Trabajo, Registro Oficial 16 de Diciembre de 2005. https://total.finder.lexis.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=LABORAL-CODIGO_DEL_TRABAJO&query=codigo%20del%20trabajo#I_DXDataRow0

CIP - Cámara de Industrias y Producción. "Desempleo Y empleo no adecuado: Las brechas Que mas enfrentan jóvenes Y mujeres en Ecuador." | Siendo tu voz empresarial. Last modified August 9, 2023. <https://www.cip.org.ec/2023/08/09/desempleo-y-empleo-no-adecuado-jovenes-mujeres/>

The Nordic Gender Effect at Work. Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work. *Nordic Information on Gender (NIKK)*. (2019). <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240434/FULLTEXT03.pdf>

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, Registro Oficial 12 de mayo de 2023. https://total.finder.lexis.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=LABORAL-LEY_ORGANICA_DEL_DERECHO_AL_CUIDADO_HUMANO&query=derecho%20al%20cuidado#I_DXDataRow0

National Social Insurance Board. Privatperson - Försäkringskassan. Last modified 2004. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/af2fbe24-98ba-41d4-b054-b0ca24022957/socialforsakringsboken_2004_eng.pdf?MOD=AJPERES.