

Maestría en

DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social

AUTORES:

Rubén Enrique Aguirre Herrera
Stephanie Guadalupe Aguirre Herrera
Rubén Enrique Aguirre López
María Isabel Herrera Nieto
Dennis Renato Salazar Cruz
Valeria Alejandra Villafuerte Camacho

TUTORES:

Docente titulación
Profesor PBL1 Lucia Rodríguez Martín
Profesor PBL2 Carmen Quirós Rus
Profesor PBL3 Alex Valle Franco PHD

Título del Trabajo de Titulación

“Maternidad y paternidad en el derecho laboral ecuatoriano: estudio sobre la discriminación en los permisos parentales y propuestas de reforma”

Quito, enero de 2026

Certificación de autoría

Nosotros, Rubén Enrique Aguirre Herrera, Stephanie Guadalupe Aguirre Herrera, Rubén Enrique Aguirre López, María Isabel Herrera Nieto, Dennis Renato Salazar Cruz, Valeria Alejandra Villafuerte Camacho declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE), para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y demás disposiciones legales.



Rubén Enrique Aguirre Herrera



Rubén Enrique Aguirre López



Dennis Renato Salazar Cruz



Stephanie Guadalupe Aguirre Herrera



María Isabel Herrera Nieto



Valeria Alejandra Villafuerte Camacho

Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual

Nosotros, Rubén Enrique Aguirre Herrera, Stephanie Guadalupe Aguirre Herrera, Rubén Enrique Aguirre López, María Isabel Herrera Nieto, Dennis Renato Salazar Cruz, Valeria Alejandra Villafuerte Camacho, en calidad de autores del trabajo de investigación titulado Maternidad y paternidad en el derecho laboral ecuatoriano: estudio sobre la discriminación en los permisos parentales y propuestas de reforma, autorizamos a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autores nos corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, enero 2026



 Rubén Enrique Aguirre Herrera



 Rubén Enrique Aguirre López



 Stephanie Guadalupe Aguirre Herrera



 María Isabel Herrera Nieto



Dennis Renato
Salazar Cruz



Dennis Renato Salazar Cruz



Firmado electrónicamente por:
VALERIA ALEJANDRA
VILLAFUERTE CAMACHO

Validar Únicamente con FirmaEC

Valeria Alejandra Villafuerte Camacho

Aprobación de dirección y coordinación del programa

Nosotros, Lucia Rodriguez Martín y Alba Guevara Bárcenes, declaramos que los graduandos: Rubén Enrique Aguirre Herrera, Stephanie Guadalupe Aguirre Herrera, Rubén Enrique Aguirre López, María Isabel Herrera Nieto, Dennis Renato Salazar Cruz, Valeria Alejandra Villafuerte Camacho son los autores exclusivos de la presente investigación y que ésta es original, auténtica y personal de ellos.



Lucia Rodriguez Martín

Directora de la

Maestría en Derecho Laboral Y Seguridad Social

Alba Guevara Bárcenes

Coordinadora de la

Maestría en Derecho Laboral Y Seguridad Social



Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a nuestras familias,
por ser el pilar constante en cada etapa de este camino.

A ustedes, que nos enseñaron el valor del esfuerzo, la perseverancia
y la importancia de creer en nosotros incluso en los momentos de duda.
Su amor incondicional, paciencia y apoyo silencioso han sido la fuerza
que nos impulsó a seguir adelante hasta alcanzar este logro.



Agradecimientos

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a nuestras familias, quienes nos acompañaron con comprensión, aliento y sacrificio durante todo el proceso de esta maestría. Gracias por cada palabra de ánimo, por la confianza depositada en nosotros y por estar presentes incluso cuando el tiempo y las exigencias académicas nos alejaron momentáneamente. Este logro también les pertenece, porque detrás de cada meta alcanzada hay un respaldo familiar que sostiene, motiva y da sentido al esfuerzo. Nada de esto habría sido posible sin su amor, apoyo y fe constante.

Resumen

El presente trabajo de titulación analiza críticamente el régimen de permisos parentales en el derecho laboral de Ecuador, identificando cómo la normativa actual perpetúa la desigualdad de género en el mercado de trabajo y en el ámbito familiar. La investigación se centra en la figura de la licencia de maternidad y paternidad, contrastando la legislación ecuatoriana con los compromisos internacionales adquiridos por el Estado.

Se constata **una brecha de protección significativa**: el Código del Trabajo (2005) concede doce (12) semanas de licencia de maternidad, incumpliendo el mínimo de catorce (14) semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad [Convenio OIT No. 183] (2000), el cual el Ecuador hasta el momento no lo ha ratificado. Esta insuficiencia normativa tiene consecuencias directas y palpables para las trabajadoras, incrementando el riesgo de problemas de salud física y emocional, como la depresión posparto, y dificultando la lactancia materna exclusiva recomendada.

En paralelo, la duración de la licencia de paternidad, fijada en quince (15) días, reproduce una **asimetría estructural** que asigna el rol del cuidado principalmente a la madre. Esta limitación desincentiva la corresponsabilidad parental y mantiene los estereotipos de género, lo que a su vez se traduce en una mayor penalización laboral para las mujeres.

El estudio emplea el **método de derecho comparado**, tomando como referencia las políticas de licencias parentales progresistas de los países nórdicos (como Suecia y Noruega) y las recientes reformas en España. Estas experiencias demuestran que la ampliación y flexibilización de permisos compartidos, junto con un financiamiento tripartito (Estado,

empleador y seguridad social), son claves para reducir la brecha salarial y promover la equidad.

Con base en estos hallazgos, el **Objetivo General** es plantear una reforma normativa que armonice la legislación ecuatoriana con los estándares internacionales. Las principales **propuestas de reforma** incluyen:

Ampliar la Licencia de Maternidad a catorce (14) semanas remuneradas, en concordancia con el Convenio OIT No.183.

Extender la Licencia de Paternidad a veintiún (21) días remunerados, con posibilidad de uso compartido y cuotas no transferibles, para fomentar la corresponsabilidad.

El trabajo concluye que la superación de esta brecha normativa no es solo un ajuste técnico, sino un paso fundamental para garantizar los derechos humanos laborales, la protección integral de la familia y el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa

Palabras Clave: Licencia Parental, Discriminacion de Genero, Derecho Laboral, Corresponsabilidad

Abstract

This study addresses the persistent normative and institutional gap in Ecuadorian labor law regarding maternity and paternity leave, analyzing its impact on gender discrimination and family co-responsibility. The analysis identifies that domestic legislation establishes a maternity leave of twelve (12) weeks, a standard lower than the minimum fourteen (14) weeks required by The ILO Convention No. 183 on Maternity Protection [ILO Convention No. 183] (2000), thus eroding the effective protection of the mother and the newborn. Furthermore, the disparity with paternity leave (15 days) reinforces gender stereotypes, penalizing women's professional careers and limiting the father's active participation in initial care.

Using a comparative law method with progressive policies from Nordic countries and Spain, the research substantiates the need for urgent legislative harmonization. The main objective is to propose a comprehensive regulatory reform that complies with ILO international standards. Specifically, the study proposes extending maternity leave to 14 weeks and increasing paternity leave to 20 days, thereby promoting gender equality and labor justice. The conclusion highlights that the reform is essential to guarantee maternal and child health, strengthen family bonds, and build a fairer and more inclusive regulatory framework.

Keywords: Parental Leave, Gender Discrimination, Labor Law, Co-Responsibility

Índice

Certificación de autoría.....	2
Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual.....	3
Acuerdo de confidencialidad	5
Aprobación de dirección y coordinación del programa.....	6
Dedicatoria.....	7
Agradecimientos	8
Resumen.....	9
Abstract.....	11
Metodología.....	18
Introducción	19
PBL 1 Asignatura: Normas Internacionales del Trabajo.....	21
Entregable 1.- Revisión de la normativa internacional y su impacto en el contexto local...21	
Marco normativo ecuatoriano principal a modo de referencia del análisis empleado:.....34	
Entregable 2 .- Principales actores y su rol en la problemática:	37
Conclusión analítica y propositiva	39

Entregable 3 .- Objetivos generales y específicos del proyecto: definir los objetivos a alcanzar, como mejorar la protección laboral en un sector específico o promover la formalización laboral.....	40
Argumentación	40
Si bien las causas de esta desigualdad son múltiples entre ellas, la informalidad, la precariedad y la falta de políticas de conciliación familiar este proyecto se enfoca particularmente en el impacto que tiene la regulación de las licencias de maternidad y paternidad sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano (CIP, 2023). A través de un análisis de derecho comparado entre Ecuador, y países nórdicos, se busca examinar cómo las políticas parentales influyen en la permanencia o el abandono laboral de las mujeres, y cómo dichas experiencias podrían servir de referencia para fortalecer la normativa ecuatoriana.	41
Objetivo General.....	46
Objetivos Específicos	46
3.4. Justificación	47
PBL 2. Asignatura: Empresas y nuevas formas de contratación.....	51
Entregable 1.- Análisis de las condiciones laborales y desafíos en la implementación de normas internacionales en el ecuador.....	51
Salud materna y recuperación postparto.....	56
Lactancia exclusiva y salud infantil.....	56

Mercado laboral, reincorporación y brecha de género	56
Cumplimiento de las normas internacionales y análisis crítico del contexto ecuatoriano ...	58
Entregable 2.- Análisis de las modalidades de contratación en Ecuador: impacto en mujeres embarazadas, mujeres en lactancia y padres de familia	62
Contratación y vulnerabilidad de las trabajadoras en embarazo o lactancia.....	63
Contrato a plazo indefinido	63
Contrato a plazo fijo o temporal	64
Contrato por obra cierta o por tarea.....	65
Contrato por prestación de servicios (civil o independiente)	66
Subcontratación y tercerización.....	66
Evaluación de derechos fundamentales.....	68
Entregable 3.- Propuestas de protección jurídica y mejores prácticas laborales para fortalecer la protección legal, promover buenas prácticas en las empresas o facilitar el acceso a derechos. selección y planificación de acciones legales, institucionales o sociales, acciones específicas, campañas de sensibilización, reformas normativas, asesoría legal, programas de formación y plan para su implementación.	72
Introducción	72
Fundamentación jurídica	73
Diagnóstico de la problemática	80

Propuestas de fortalecimiento jurídico	80
Reforma del Código del Trabajo:	80
Comparación internacional licencia parental	81
Inclusión de medidas de flexibilidad laboral:	82
Comparación internacional en licencia especial por adopción, partos múltiples o nacimientos prematuros.....	83
Comparación internacional corresponsabilidad familiar y social	85
Acciones institucionales y sociales	86
¿Cómo la IA nos puede ayudar para el desarrollo de nuestro tema?.....	87
KPIs para medir avances	92
PBL 3 Asignatura : Derechos humanos laborales y métodos para evaluar el impacto de las propuestas	93
Entregable 1.- Establecer indicadores y métodos para medir si las acciones implementadas lograron mejorar las condiciones laborales, proteger derechos o cumplir objetivos.	93
Indicadores:	93
Métodos.....	97
Reflexión sobre los desafíos, limitaciones y riesgos en la implementación de la reforma propuesta	102
Resistencia y oposición de los empleadores:.....	102

Impacto económico en el IESS y sostenibilidad del subsidio en Ecuador	103
Riesgo cultural y discriminación laboral hacia las mujeres:	104
Obstáculos políticos y legislativos para tramitar la reforma:	104
Falta de estudios nacionales que evidencien los beneficios para los bebés.....	105
Escasez de artículos legales, médicos, psicológicos y científicos sobre el tema.....	106
Conclusión	108
Síntesis de hallazgos y sugerencias prácticas.....	109
Bibliografía	111

Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro comparativo entre el Convenio OIT No. 83 y el Código del Trabajo del Ecuador	24
Tabla 2 Cuadro comparativo entre el Convenio OIT N.º 156, la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta	28
Tabla 3 Ventajas y desventajas del contrato a plazo indefinido	63
Tabla 4 Contrato a plazo fijo o temporal	64
Tabla 5 Evaluación de derechos fundamentales	68
Tabla 6 Cuadro comparativo de la licencia parental	81
Tabla 7 Cuadro comparativo de entre la licencia especial por adopción, partos múltiples y nacimientos prematuros	83
Tabla 8 Cuadro comparativo internacional de corresponsabilidad familiar y social	85
Tabla 9 Cuadro explicativo de acciones instituciones y sociales	86
Tabla 10 Cuadro explicativo de indicadores de resultado e impacto	95
Tabla 11 Cuadro comparativo de países que han logrado conciliar protección de la familia, igualdad de género y sostenibilidad económica	100

Metodología

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de carácter descriptivo y analítico. El diseño metodológico se fundamenta en el método de análisis normativo y el derecho comparado, herramientas que permiten examinar la coherencia entre el ordenamiento jurídico interno y los estándares internacionales.

Para el desarrollo del estudio, se emplearon las siguientes técnicas:

Análisis normativo: se realizó un examen exhaustivo del Código del Trabajo del Ecuador, la Constitución de la República y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente los Convenios N.º 183 y N.º 156, para identificar brechas de protección.

Derecho comparado: se seleccionaron como modelos de referencia a los países nórdicos (Suecia y Noruega) y España, debido a su vanguardia en políticas de licencias parentales y corresponsabilidad, permitiendo extraer lecciones aplicables al contexto ecuatoriano.

Método positivista: se utilizaron datos medibles y estadísticas laborales para validar la problemática social de la discriminación de género y la penalización de la maternidad en el mercado laboral.

Introducción

La forma en que la ley regula los permisos de maternidad y paternidad dice mucho sobre qué tan comprometida está nuestra sociedad con la equidad de género y con una verdadera corresponsabilidad en el cuidado familiar.

Durante décadas, la legislación laboral ha intentado proteger al recién nacido casi exclusivamente a través de la figura materna. Aunque esta visión parte de una intención legítima, en la práctica ha generado problemas que hoy resultan imposibles de ignorar. Por un lado, la protección otorgada a la madre sigue siendo insuficiente; por otro, se mantiene una marcada desigualdad que relega al padre a un rol secundario dentro del cuidado inicial. Actualmente, la licencia de maternidad en el Ecuador es de doce (12) semanas; un periodo que resulta limitado frente al estándar internacional de catorce (14) semanas propuesto por el (Convenio OIT No. 183, 2000) Si bien este instrumento no ha sido ratificado por el Estado ecuatoriano, constituye el referente mínimo global necesario para garantizar una protección efectiva de la salud de la madre y el recién nacido.

La situación es aún más desigual cuando se observa la licencia de paternidad, fijada en apenas quince días. Esta diferencia tan marcada no solo refuerza estereotipos de género profundamente arraigados, sino que también impacta negativamente en el ámbito laboral. De manera silenciosa, la normativa continúa asignando el cuidado casi exclusivamente a las mujeres, afectando sus oportunidades profesionales y perpetuando una desigualdad estructural. En lugar de incentivar la participación activa del padre, la ley termina limitándola.

Este trabajo de titulación surge precisamente de la preocupación frente a estas brechas y de la convicción de que ya no pueden seguir siendo normalizadas. El objetivo central de esta investigación es analizar cómo la normativa ecuatoriana se aparta de los estándares internacionales fijados por la OIT y, a partir de ese diagnóstico, plantear una reforma integral y viable del sistema de permisos parentales. Para ello, se recurre al derecho comparado, tomando como referencia experiencias exitosas de países como Suecia, Noruega y España, cuyas legislaciones han demostrado que la equidad en los permisos parentales no solo fortalece a las familias, sino que también genera beneficios sociales y económicos a largo plazo.

PBL 1 Asignatura: Normas Internacionales del Trabajo

Entregable 1.- Revisión de la normativa internacional y su impacto en el contexto local.

Marco normativo internacional: Las normas que hemos tomado como objeto de estudio buscan reconocer y proteger el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.

Es importante partir desde la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que en sus artículos 16 y 25 principalmente que reconocen principalmente que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado, pasando a la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer [CEDAW] (1979), en el que se busca dar una protección especial a las mujeres, sobre todo cuando están en una situación de vulnerabilidad como se ha catalogado el embarazo y lactancia. De igual manera mencionaremos la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo (1975), sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las

trabajadoras, en particular el Convenio 156 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares [Convenio OIT No. 156] (1981) dentro de las principales, resaltamos las siguientes:

El Convenio OIT No. 183 (2000) sobre la Protección de la Maternidad, en su artículo 4, establece el derecho de todas las mujeres que han dado a luz a gozar de una licencia de maternidad de al menos catorce (14) semanas, junto con otras disposiciones orientadas a garantizar: la protección contra el despido, el acceso a asistencia médica, condiciones seguras de empleo y la protección de la lactancia.

El objetivo de esta disposición es salvaguardar tanto a la madre como al hijo, proporcionando un tiempo razonable para la recuperación posparto, la adecuada alimentación, el descanso y la atención médica y emocional necesaria durante las primeras etapas de vida.

Sin embargo, esta protección no ha sido plenamente incorporada en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. El Código del Trabajo (2005), en su artículo 152, reconoce únicamente doce (12) semanas de licencia de maternidad, lo que resulta inferior a las catorce semanas previstas en el Convenio OIT No. 183. Ello evidencia una brecha normativa respecto a los estándares internacionales en materia de derechos laborales y de protección a la maternidad.

Es importante recalcar que la legislación ecuatoriana en materia de licencia de maternidad ha tenido un desarrollo progresivo. En efecto, mediante la reforma del año 2015, el Código del Trabajo (2005) amplió el período de licencia de maternidad de diez (10)

semanas, que era el plazo anterior, a doce (12) semanas, lo que constituye un avance en sentido más garantista y protector para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, el ordenamiento jurídico nacional aún no alcanza el estándar previsto por el (Convenio OIT N.º 183, 2000) que dispone un mínimo de catorce (14) semanas, evidenciándose así una brecha de protección respecto al marco internacional.

Esto es evidente, ya que podríamos decir que el Ecuador se quedó atrás en referencia a la protección de la maternidad al acatar o cumplir el Convenio sobre la Protección de la Maternidad [Convenio OIT No. 3] (1919) que fue el primer instrumento que reconoció licencia de maternidad (12 semanas), sin embargo, no ha avanzado conjuntamente con las normas internacionales.

Los demás ámbitos de protección, si están contemplados y podemos encontrar una similitud con lo establecido en el convenio, tal como se visualiza en la Tabla 1 que antecede:

Tabla 1

Cuadro comparativo entre el Convenio OIT No. 83 y el Código del Trabajo del Ecuador

Convenio OIT N.º 183		Código del Trabajo del Ecuador
Licencia de maternidad	Establece un mínimo de 14 semanas (98 días).	Reconoce 12 semanas (84 días).
Protección contra despido	Prohíbe el despido durante el embarazo y la licencia, salvo causa justificada no vinculada a la maternidad.	Prohíbe el despido de la trabajadora embarazada y durante la licencia; se considera despido ineficaz.
Asistencia médica	Garantiza acceso a atención médica relacionada con el embarazo, parto y posparto.	El Código prevé licencias médicas, pero no regula con el mismo detalle la asistencia médica específica de maternidad.
Protección de la lactancia	Derecho a descansos adecuados para la lactancia.	Reconoce derecho a dos descansos diarios de 30 minutos para amamantar hasta por un año posterior al parto.

		Código del Trabajo del Ecuador
Convenio OIT N.º 183		
Condiciones de empleo seguras	Los Estados deben garantizar que el entorno laboral no afecte la salud de la madre o el hijo.	Protege contra trabajos insalubres o peligrosos durante el embarazo y lactancia, pero con disposiciones más limitadas.
Ámbito	Aplica a todas las mujeres trabajadoras, sin discriminación.	Aplica a las mujeres trabajadoras bajo relación laboral en Ecuador.

Nota: Este cuadro muestra la similitud entre ambos textos con respecto a la protección de la maternidad. Tomado de Convenio OIT N.º 183 (art.4), 2000 y Código del Trabajo del Ecuador (art. 152), 2005.

El Ecuador, de conformidad la Constitución del Ecuador (2008, art. 125), establece un orden jerárquico de aplicación de normas en el que “la Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos” conforman una escala normativa, de modo que, ante conflicto entre normas de distinta jerarquía, debe prevalecer la de mayor rango.

Asimismo, la Constitución del Ecuador (2008, art. 417) señala que los tratados internacionales ratificados por el Ecuador “se sujetarán a lo establecido en la Constitución” y que, en el caso de tratados o instrumentos de derechos humanos, se aplicarán los principios pro-persona (o pro ser humano), de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta contemplados en la Constitución.

Esa jerarquía normativa implica que los tratados internacionales ratificados tienen un rango superior a las leyes ordinarias, de modo que, si un convenio internacional reconoce estándares más favorables para la mujer trabajadora, éstos deben prevalecer frente a normas internas más débiles o restrictivas.

Por tanto, cuando existe una discrepancia entre la normativa laboral nacional (que puede conceder 12 semanas de licencia) y un tratado internacional ratificado que requiera 14 semanas, la normativa internacional prevalece, salvo que la Constitución disponga otra cosa o exista un ajuste compatible. El principio de aplicabilidad directa implica que los tratados pueden aplicarse ante instancias nacionales incluso sin que la parte los invoque formalmente, cuando impliquen una protección más amplia de derechos humanos.

La brecha normativa, esto es, admitir normativa interna menos protectora que la convenida internacionalmente debilita la justiciabilidad de esos convenios: si internamente no se acatan, las trabajadoras tienen menor posibilidad de exigir judicialmente esos derechos elevados.

Socialmente, esa brecha reproduce la subordinación normativa de los derechos laborales femeninos, perpetuando desigualdades sistémicas y dejando a muchas mujeres sin mecanismos efectivos para defender derechos que el Estado se comprometió internacionalmente a garantizar. La existencia de la brecha normativa no solo es una contradicción formal entre lo que el Estado acepta en lo internacional y lo que hace en lo interno, sino que tiene efectos concretos en la posibilidad de hacer efectivos los derechos, afecta la equidad de género y socava la eficacia del compromiso internacional adquirido por el Ecuador, ya que la práctica es que se aplica el permiso de maternidad de 12 semanas, a pesar de que existe un convenio que es más beneficioso para las madres trabajadoras.

El (Convenio OIT No. 156, 1981) se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos o hacia terceras personas a su cargo, cuando tales responsabilidades limitan sus posibilidades de prepararse para la actividad económica, así como de ingresar, participar y progresar en ella. Su finalidad principal es regular esta situación y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el mercado laboral, reconociendo que dichas responsabilidades no pueden ser desatendidas y que, en ningún caso, deben constituir motivo de trato discriminatorio. Así se desprende de lo dispuesto en su artículo 1, así como en los artículos 3 y 6 del citado convenio.

En relación con lo establecido en el Convenio OIT No. 156, si bien puede advertirse una finalidad coincidente con la Ley Orgánica de Discapacidades y, especialmente, con la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, en cuanto a evitar que las responsabilidades familiares constituyan un obstáculo para el acceso, permanencia y

desarrollo en el empleo, y a promover la igualdad de trato y de oportunidades, debemos señalar que en la práctica no existe una aplicación efectiva en el ámbito interno. Esta ausencia de implementación genera vulneraciones a derechos humanos fundamentales, en particular al derecho al trabajo.

A continuación, se encuentra un cuadro comparativo entre el Convenio OIT N.º 156, la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, resaltando similitudes, diferencias y vacíos.

Tabla 2

Cuadro comparativo entre el Convenio OIT N.º 156, la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta

	Convenio OIT N.º 156	Ley Orgánica de Discapacidades	Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta
Ámbito	Trabajadores con responsabilidades familiares (hijos u otras personas a cargo).	Personas con discapacidad y sus familias.	Mujeres en el mercado laboral y corresponsabilidad familiar.
Objetivo principal	Garantizar igualdad de oportunidades y trato en el empleo para personas	Promover la inclusión laboral, educativa y social de	Promover la igualdad de género, eliminar barreras laborales y garantizar la

	Convenio OIT N.º 156	Ley Orgánica de Discapacidades	Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta
	con responsabilidades familiares.	las personas con discapacidad.	corresponsabilidad en el trabajo y el hogar.
Prohibición de discriminación	Prohíbe trato discriminatorio por responsabilidades familiares.	Prohíbe la discriminación por discapacidad.	Prohíbe la discriminación por género, embarazo, lactancia o responsabilidades familiares.
Medidas de apoyo	Estados deben facilitar condiciones para compatibilizar responsabilidades familiares con la actividad económica.	Cuotas obligatorias de contratación (4% sector privado, 5% sector público).	Incentivos tributarios a empresas que generen nuevas plazas para mujeres; obligación de planes de igualdad en empresas grandes.
Protección laboral	Busca que responsabilidades familiares no limiten	Garantiza estabilidad laboral para personas con discapacidad y sustitutos.	Garantiza igualdad salarial, licencias parentales, medidas contra acoso y discriminación.

Convenio OIT N.º 156		Ley Orgánica de Discapacidades	Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta
acceso, permanencia o ascenso en el empleo.		Aplicación efectiva con cuotas de inclusión, pero con problemas de cumplimiento.	Vigente desde 2023; implementación inicial, con vacíos en control y sanción.

Nota: Este cuadro muestra cómo se retrata la idea de que las responsabilidades familiares no constituyan un obstáculo para el desarrollo en el empleo. Tomado de Convenio OIT N.º 156 (art. 1, 3, 6), 1981, Ley Orgánica de Discapacidades (art.4), 2012 y Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta (art. 7 y 12), 2023.

La (CEDAW, 1979) establece estándares internacionales orientados a proteger la maternidad, promover la corresponsabilidad familiar y prohibir la discriminación por razones de embarazo o responsabilidades familiares. Su objetivo central es la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, incluyendo el ámbito laboral y familiar.

Esta normativa internacional se encuentra íntimamente relacionada con el marco jurídico ecuatoriano, particularmente con:

(Constitución de la República del Ecuador, 2008):

Art. 11: principio de igualdad y no discriminación.

Art. 43: protección especial a la maternidad.

Art. 66: derecho a la igualdad formal, material y no discriminación.

(Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023): incorpora compromisos derivados de la CEDAW y de convenios OIT, en materia de igualdad de género, protección de la maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Ahora bien, resulta igualmente relevante citar la normativa ecuatoriana referida a la protección del niño y de la niña, así como al rol de la madre y el padre, y el impacto que ello genera en la dinámica familiar. En este sentido:

Constitución de la República del Ecuador (2008, art. 44): reconoce que el interés superior de niños, niñas y adolescentes debe prevalecer sobre cualquier otra consideración.

Código de la Niñez y Adolescencia (2003, art. 9) y siguientes: garantizan el derecho a la vida, salud, alimentación y desarrollo integral.

Código del Trabajo (2005, art. 152 y 155): regulan la licencia de maternidad y paternidad, así como descansos por lactancia, buscando asegurar el vínculo temprano entre padres e hijos.

De este modo, se evidencia que la normativa ecuatoriana, no está en concordancia con los tratados internacionales, ya que estos últimos son más protectores de los derechos de la madre como del padre en su rol de cuidado. Debería salvaguardar los derechos del recién nacido, siendo este el derecho constitucional que requiere mayor protección. Se recalca de igual manera que para la madre trabajadora, la carga normativa insuficiente puede representar regresar prematuramente al empleo con consecuencias para su estado emocional y físico: estrés, mayor riesgo de depresión posparto, dificultad para recuperarse del parto o complicaciones en la salud materna. Estudios sugieren que licencias de maternidad más prolongadas y remuneradas se asocian con mejor salud mental materna (reducción de depresión, angustia, agotamiento) frente a licencias cortas o no remuneradas.

Para el bebé, los primeros meses son críticos: depende 100 % del cuidado materno, para alimentación, contacto, estimulación temprana y vínculo afectivo. Las políticas de licencia materna más largas favorecen el apego madre-hijo, promueven la lactancia prolongada y pueden tener efectos positivos sobre el desarrollo infantil.

En efecto, cuando la madre debe reincorporarse muy pronto, el bebé puede recibir cuidados insuficientes, y el vínculo afectivo puede verse afectado, con repercusiones en la cognición, la estabilidad emocional y el éxito educativo futuro. A modo de ejemplo, un estudio en Chile realizado por (Albagli y Rau, 2017, p. 2) halló que al extender el postnatal de 12 a 24 semanas, se redujeron los días de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, lo que sugiere mejoras en la salud infantil asociadas al alargamiento del permiso materno.

Finalmente, se puede afirmar que, en el plano laboral, las mujeres que enfrentan normativas más débiles sufren doble carga: el cuidado del bebé y la presión de reintegrarse al empleo, lo que refuerza la brecha de género y puede desincentivar la inserción laboral o el ascenso profesional femenino.

La brecha institucional entre los compromisos internacionales del Ecuador y su normativa laboral interna no es solo un asunto técnico: tiene consecuencias palpables para miles de trabajadoras y sus hijos. Esta situación erosiona la posibilidad de exigibilidad de los derechos consagrados internacionalmente y perpetúa escenarios desiguales, en los que la maternidad sigue penalizándose en la carrera profesional femenina.

Para avanzar hacia una armonización normativa efectiva, proponemos las siguientes líneas de acción:

Reforma legal inmediata: ampliar la licencia de maternidad interna a 14 semanas, en correspondencia con los estándares del convenio internacional ratificado y conforme al principio de primacía del orden normativo establecido en la Constitución.

Revisión e incorporación de instrumentos judiciales y administrativos que garanticen la justiciabilidad plena de los derechos derivados de tratados internacionales, mediante mecanismos de control constitucional, acción de protección y recursos administrativos.

Marco normativo ecuatoriano principal a modo de referencia del análisis empleado:

El Código de Trabajo (2005, art. 152) establece la licencia de maternidad: 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. 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.

El Código de Trabajo (2005, art. 152) establece el permiso de paternidad: de acuerdo con normas y reformas recientes, permiso de paternidad remunerado de 15 días y se extiende a 20 días en caso de cesárea o nacimiento bebés prematuros o con cuidados especiales. Buscando reconocer el rol del padre en el cuidado y promover la corresponsabilidad.

El Código de Trabajo (2005, art. 152) establece 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 meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

CEDAW (1979, art. 11): derecho al trabajo, igualdad salarial y protección a la maternidad. Prohíbe la discriminación por embarazo. Establece derecho a servicios de cuidado infantil.

Convención sobre los Derechos del Niño (1989, art. 24): reconoce el derecho de los niños al más alto nivel de salud. Incluye la promoción de la lactancia materna como obligación de los Estados.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [PIDESC] (1966, art. 10): protección especial a las madres antes y después del parto; licencia con remuneración o con beneficios de seguridad social.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos económicos, sociales y culturales (1988, art. 7 y 9): protección a la maternidad, igualdad de oportunidades en el trabajo.

En conclusión, la brecha institucional entre los compromisos internacionales del Ecuador y su normativa laboral interna no es solo un asunto técnico: tiene consecuencias palpables para miles de trabajadoras y sus hijos. Esta situación erosiona la posibilidad de

exigibilidad de los derechos consagrados internacionalmente y perpetúa escenarios desiguales, en los que la maternidad sigue penalizándose en la carrera profesional femenina.

Para avanzar hacia una armonización normativa efectiva, proponemos las siguientes líneas de acción:

1. Reforma legal inmediata: ampliar la licencia de maternidad interna a 14 semanas, en correspondencia con los estándares del convenio internacional ratificado y conforme al principio de primacía del orden normativo establecido en la Constitución.
2. Revisión e incorporación de instrumentos internacionales en la vía judicial y administrativa que garanticen la justiciabilidad plena de los derechos derivados de tratados internacionales, mediante mecanismos de control constitucional, acción de protección y recursos administrativos.

Con estas acciones, se puede transitar de un sistema normativo fragmentado hacia uno coherente, garantista y con rostro humano, donde el Ecuador rescate credibilidad en su compromiso de igualdad de género y protección plena de los derechos laborales para todas sus ciudadanas.

Entregable 2 .- Principales actores y su rol en la problemática:

Impacto en mujeres trabajadoras y en los hijos. El déficit de dos semanas frente al estándar internacional afecta:

1.- A las madres trabajadoras, en su estado físico y emocional: reincorporarse de forma prematura aumenta riesgos de depresión posparto, ansiedad y complicaciones de salud. Estudios internacionales demuestran que licencias más prolongadas y remuneradas reducen significativamente la depresión materna y el estrés en el primer año de vida del niño (Albagli y Rau, 2017, p.3).

2.- A los bebés, quienes dependen en un 100% de la madre los primeros meses de vida para su alimentación, desarrollo emocional y cuidado integral. La lactancia exclusiva recomendada por la OMS durante los primeros 6 meses se ve dificultada si la madre debe volver al trabajo a las 12 semanas. Estudios en Chile han mostrado que la extensión del postnatal redujo licencias médicas por enfermedad en niños menores de un año, confirmando beneficios en la salud infantil (Albagli y Rau, 2017, p.2).

3.- En el ámbito laboral, perpetúa la brecha de género: las mujeres enfrentan mayor presión para reincorporarse y menor estabilidad laboral, mientras los hombres no cuentan con incentivos para asumir corresponsabilidad parental.

4.- Trabajadoras y familias: principales afectadas por la insuficiencia de licencias.

5.- Empleadores: en ocasiones perciben las licencias como carga económica, generando prácticas discriminatorias.

6.- Sindicatos y organizaciones feministas: visibilizan la brecha y promueven reformas, aunque su incidencia es desigual.

7.- Autoridades gubernamentales: el Ministerio de Trabajo es encargado de supervisar el cumplimiento de las leyes laborales. Tiene el poder de sancionar a empleadores que incumplen con los permisos parentales, pero enfrenta limitaciones en fiscalización efectiva.

8.- Sindicatos y organizaciones laborales: los sindicatos nacionales defienden los derechos de los trabajadores, pero históricamente han priorizado temas salariales sobre la equidad parental. Algunos han comenzado a incluir la corresponsabilidad familiar en sus agendas.

Organizaciones feministas y de derechos laborales: Han sido clave en visibilizar la discriminación por maternidad y promover reformas que incluyan licencias parentales igualitarias.

9.- Organismos internacionales: OIT (Organización Internacional del Trabajo): establece convenios claves como el Convenio OIT No. 183 (maternidad) y el Convenio OIT No. 156 (trabajadores con responsabilidades familiares), que inspiran reformas y sirven como marco de control. Naciones Unidas (CEDAW, UNICEF, CEPAL, ONU Mujeres): promueven estándares de no discriminación, equidad de género y protección de derechos de la niñez y las familias (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025).

La falta de implementación de los convenios afecta a todos, pero son las mujeres trabajadoras y sus hijos quienes cargan con el mayor costo social y económico (OIT, 2025).

La brecha entre licencias de maternidad y paternidad refuerza estereotipos de género, asignando a las mujeres el rol exclusivo de cuidadoras.

La falta de incentivos para que los hombres tomen su licencia perpetúa la desigualdad en el hogar y en el trabajo.

Las prácticas discriminatorias de empleadores afectan la estabilidad laboral de mujeres embarazadas o en edad fértil.

La ausencia de una política integral de corresponsabilidad parental limita el avance hacia una cultura laboral equitativa.

Conclusión analítica y propositiva

La brecha entre la normativa internacional y la legislación interna ecuatoriana en materia de licencias parentales refleja un incumplimiento de obligaciones internacionales, debilita la justiciabilidad de los convenios ratificados y perpetúa desigualdades estructurales en el mundo laboral.

El impacto no se limita a un aspecto formal: compromete la salud física y emocional de las madres, afecta el desarrollo integral de los bebés y reproduce estereotipos de género que obstaculizan la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo.

Frente a esta realidad, el Ecuador necesita avanzar hacia una armonización normativa y cultural, a través de:

Ampliar la licencia de maternidad a 14 semanas para cumplir el Convenio OIT 183.

Crear licencias parentales compartidas y extender gradualmente la paternidad para fomentar corresponsabilidad.

Establecer incentivos fiscales a empleadores que promuevan igualdad parental.

Fortalecer los mecanismos de fiscalización del Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS].

Impulsar campañas de sensibilización y formación con enfoque de género.

Así buscamos crear un marco normativo coherente y eficaz, que garantice el cumplimiento de los compromisos internacionales y promueva una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa de los derechos humanos.

Entregable 3 .- Objetivos generales y específicos del proyecto: definir los objetivos a alcanzar, como mejorar la protección laboral en un sector específico o promover la formalización laboral.

Argumentación

En el Ecuador, la igualdad de género en el ámbito laboral empezó a consolidarse con la ratificación del Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo en 1967, y con la posterior aprobación del Código del Trabajo en 1971. Ambos instrumentos establecieron formalmente la prohibición de la

discriminación por motivos de sexo y la necesidad de garantizar un trato igualitario entre hombres y mujeres en el trabajo.

No obstante, pese a los avances normativos, las cifras actuales reflejan una persistente desigualdad en la participación laboral femenina. Según el informe de (Cámara de Industrias y Producción [CIP], 2023) hasta junio de 2023 la Población Económicamente Activa (PEA) alcanzaba los 8,4 millones de personas, de las cuales solo 2,9 millones (34,5%) contaban con un empleo adecuado, mientras que 5,1 millones (61,4%) se encontraban en condiciones laborales no adecuadas. Dentro de ese grupo, el 67,2% de quienes tienen empleo adecuado son hombres, y apenas el 32,8% son mujeres. Asimismo, del total de personas desempleadas, más de la mitad (51,5%) son mujeres, frente a un 48,5% de hombres, lo que evidencia una marcada brecha de género en el acceso al trabajo formal.

Si bien las causas de esta desigualdad son múltiples entre ellas, la informalidad, la precariedad y la falta de políticas de conciliación familiar este proyecto se enfoca particularmente en el impacto que tiene la regulación de las licencias de maternidad y paternidad sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano (CIP, 2023). A través de un análisis de derecho comparado entre Ecuador, y países nórdicos, se busca examinar cómo las políticas parentales influyen en la permanencia o el abandono laboral de las mujeres, y cómo dichas experiencias podrían servir de referencia para fortalecer la normativa ecuatoriana.

El Ecuador, objeto de este estudio, mantiene todavía una estructura cultural basada en la idea de la familia nuclear, donde los roles de género tradicionales continúan fuertemente

arraigados. Persiste la noción de que las mujeres deben encargarse del hogar y del cuidado de los hijos, mientras que los hombres asumen principalmente el papel de proveedores económicos. Esta visión social se refleja también en la legislación laboral vigente, especialmente en el artículo 152 del Código del Trabajo (2005), que establece que la licencia de maternidad será de doce (12) semanas, con posibilidad de ampliación en caso de parto múltiple, y que la licencia de paternidad será de quince (15) días, con ciertos incrementos si existen complicaciones médicas o condiciones especiales del recién nacido.

Esta diferencia en la duración de las licencias reproduce una asimetría estructural en la distribución de responsabilidades familiares, reforzando la idea de que el cuidado de los hijos es tarea exclusiva de la madre. Al limitar el tiempo que los padres pueden dedicarse a la crianza, el Estado perpetúa indirectamente los estereotipos de género y reduce la posibilidad de una verdadera corresponsabilidad parental. Además, al excluir al padre del acompañamiento en los primeros días de vida del hijo o hija, se sobrecarga emocional y físicamente a la madre, afectando tanto su bienestar como su reincorporación al trabajo.

El panorama contrasta con el de los países nórdicos, como Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia e Islandia, reconocidos mundialmente por sus políticas progresistas de licencias parentales. En estos Estados, la legislación promueve la igualdad de género en el cuidado familiar, otorgando permisos compartidos y remunerados a ambos progenitores. Los padres pueden distribuir de forma flexible el tiempo de licencia, de manera continua o intermitente, sin riesgo de perder su empleo ni su estabilidad económica. Además, el Estado asegura una compensación salarial durante la licencia, y las empresas están obligadas a

mantener el puesto del trabajador hasta su regreso. Estas políticas, combinadas con servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad, han contribuido significativamente a reducir la brecha laboral de género y a consolidar una cultura de igualdad y corresponsabilidad familiar (Gracia y Merlo, 2016)

En esa misma línea, España aprobó el Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio de 2025, que amplió los permisos por maternidad, paternidad y cuidado de menor a diecinueve semanas retribuidas para cada progenitor. Las seis primeras semanas son obligatorias e ininterrumpidas tras el parto, mientras que las once siguientes pueden disfrutarse de forma flexible durante el primer año de vida del hijo o hija, y las dos restantes hasta los ocho años. Este permiso es individual, intransferible y remunerado al 100 % de la base reguladora. Esta experiencia evidencia cómo la armonización entre igualdad de género y corresponsabilidad parental puede implementarse eficazmente mediante una combinación de flexibilidad, protección laboral y apoyo institucional, elementos que resultan extrapolables al contexto ecuatoriano (Real Decreto Ley 9/2025, 2025).

En el caso ecuatoriano, avanzar hacia una licencia de maternidad y paternidad más equitativa y compartida representaría un paso decisivo para cumplir con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución, el Código del Trabajo y los tratados internacionales ratificados por el país. Reformar la normativa actual permitiría retener el talento femenino dentro del mercado laboral, evitar la salida de mujeres calificadas debido a responsabilidades de cuidado y fortalecer el principio constitucional de trabajo digno.

Considerando el artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra un conjunto de derechos específicos para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, entre ellos la no discriminación por razón de embarazo, el acceso gratuito a los servicios de salud materna, y la protección prioritaria de su salud y vida durante el embarazo, parto y posparto. Asimismo, garantiza que el Estado proporcione las facilidades necesarias para su recuperación posterior al parto. En este marco, resulta indispensable armonizar la legislación interna particularmente el artículo 152 del Código del Trabajo (2005), que actualmente concede doce semanas de licencia de maternidad con los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo en el (Convenio OIT No. 183, 2000) sobre la protección de la maternidad, el cual recomienda un mínimo de catorce semanas de descanso. La adecuación a este estándar no solo reforzaría el cumplimiento del mandato constitucional de protección integral a la mujer, sino que además fortalecería el principio de progresividad de los derechos laborales, asegurando que las normas nacionales no retrocedan frente a los compromisos internacionales asumidos por el Estado ecuatoriano en materia de igualdad y trabajo digno.

La Corte Constitucional del Ecuador, en la (Sentencia No. 878-20-JP/24, 2024) ha señalado que el derecho a contar con las facilidades necesarias para la recuperación después del embarazo constituye una expresión esencial de la protección prioritaria de la salud integral y de la vida de la mujer embarazada, conforme lo establece el artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador (2008). Este derecho cobra especial relevancia por la complejidad física, psicológica y social que implica el proceso de gestación, parto y

posparto. La Corte destacó que tanto el parto vaginal como la cesárea demandan un período de adaptación entre la madre, su hijo o hija y su entorno, durante el cual el organismo femenino requiere tiempo para restablecerse plenamente. Por ello, obstaculizar o reducir injustificadamente el ejercicio de la licencia por maternidad vulnera derechos constitucionales fundamentales, pues desconoce la necesidad impostergable de recuperación física y emocional que atraviesan las mujeres después del parto. Además, el Tribunal subrayó que el derecho a la salud no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que comprende el bienestar físico, psicológico y social, siendo este último especialmente relevante durante el embarazo, el posparto y la lactancia, etapas en las que pueden presentarse alteraciones hormonales y emocionales que requieren un acompañamiento adecuado. En este contexto, garantizar al menos las catorce semanas de licencia previstas por el Convenio OIT No. 183 no solo representa el cumplimiento de un estándar internacional, sino también la materialización efectiva del mandato constitucional de protección integral a la maternidad y al derecho a la salud de las mujeres trabajadoras.

Equiparar los permisos parentales contribuiría no solo a cerrar la brecha de género, sino también a transformar la estructura cultural que asigna de manera desigual las tareas domésticas y familiares. De esta forma, se promovería una sociedad más igualitaria y justa, en la que tanto hombres como mujeres puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo y a la vida familiar sin sufrir discriminación ni pérdida de oportunidades.

Finalmente, reforzando el enfoque NIT-propositivo, se destaca que los mecanismos internacionales como el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y

Recomendaciones (CEACR), el sistema andino de derechos laborales (CAN) y los procedimientos de reclamación ante la OIT pueden servir de herramientas efectivas para acompañar y supervisar la implementación de las reformas propuestas. Asimismo, conforme al principio de justiciabilidad interna, los jueces ecuatorianos están facultados para aplicar directamente los convenios internacionales ratificados por el Ecuador, incluso frente a disposiciones nacionales menos favorables, garantizando así la primacía del derecho internacional del trabajo.

Objetivo General

Plantear una reforma normativa orientada a armonizar la legislación ecuatoriana con los estándares internacionales de la OIT, garantizando la igualdad y la corresponsabilidad parental, fortaleciendo la protección laboral y la justicia de género en el Ecuador.

Objetivos Específicos

1. Realizar un análisis comparativo del marco normativo internacional y el ecuatoriano en materia de protección a la maternidad y paternidad para identificar las brechas normativas y de aplicación entre los convenios internacionales ratificados por el Ecuador, respecto a la duración y alcance de las licencias parentales.
2. Formular propuestas de reforma legislativa que permitan ampliar la licencia de maternidad a 14 semanas conforme al artículo 4 del (Convenio OIT No. 183, 2000) y flexibilizar la licencia de paternidad para promover la corresponsabilidad familiar.

3. Impulsar un cambio cultural y organizacional mediante estrategias de sensibilización, que visibilicen la importancia de la maternidad y paternidad como responsabilidades sociales compartidas.

3.4. Justificación

El cumplimiento de estos objetivos permitirá proponer una reforma que busca reducir la discriminación por maternidad, fortalecer la protección integral de la familia y asegurar que el Ecuador avance hacia legislación coherente con los convenios internacionales ratificados. La propuesta de reforma se fundamenta en la necesidad de armonizar el Código del Trabajo con el Convenio OIT No. 183, cuya ratificación es una tarea pendiente para el Estado ecuatoriano, el Convenio OIT No. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, los cuales establecen estándares mínimos de protección frente a la discriminación laboral por razones de maternidad, paternidad o responsabilidades familiares.

Sin embargo, el (Código del Trabajo del Ecuador, 2005) aún contempla una licencia de maternidad de 12 semanas en lugar de las 14 semanas señaladas en el artículo 4 del (Convenio de la OIT No. 183, 2000) y una licencia de paternidad de 15 días, que no incentiva la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos esta escasa participación del padre en el cuidado inicial refuerza los estereotipos de género tradicionales, perpetuando la idea de que las tareas de cuidado son responsabilidad exclusiva de la mujer.

La protección de la maternidad y paternidad en el derecho laboral no puede limitarse a una descripción formal de licencias o permisos; debe comprenderse como una manifestación del principio constitucional de igualdad material (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11.2 y 66.4) y del deber estatal de garantizar el trabajo digno y la corresponsabilidad familiar material (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 43 y 46).

Desde una perspectiva internacional con enfoque NIT, la armonización de la legislación ecuatoriana con los estándares de la OIT puede fortalecerse mediante los mecanismos de control y seguimiento disponibles en el sistema internacional. Entre ellos destacan:

- La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), que puede emitir observaciones técnicas sobre la aplicación del Convenio N° 183 y orientar al Ecuador en el diseño de reformas normativas.
- El Comité de Libertad Sindical y los procedimientos de reclamación de la OIT, que ofrecen canales institucionales para denunciar incumplimientos y promover el cumplimiento efectivo de los convenios.
- La Comunidad Andina (CAN), a través de sus políticas laborales y sociales, puede servir como marco regional para armonizar estándares sobre licencias parentales y corresponsabilidad familiar.

En el ámbito interno, la justiciabilidad directa de los tratados internacionales constituye un pilar fundamental. Los jueces ecuatorianos, en virtud de los artículos 11, 172 y 417 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) están facultados para aplicar de manera directa los convenios internacionales laborales ratificados por el Ecuador considerando lo más favorable para el trabajador. Estas disposiciones constitucionales permitirían que los jueces apliquen el Convenio OIT No. 183 para reconocer las catorce semanas de licencia materna, garantizando los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa

En el plano de la política pública y del derecho comparado, la experiencia de los países nórdicos (Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia e Islandia) demuestra que la ampliación y flexibilidad de las licencias parentales, acompañadas de políticas de corresponsabilidad y seguridad social, reducen las brechas de género y mejoran la productividad nacional (Gracia y Merlo, 2016). En ese sentido, el Ecuador podría adoptar medidas como:

- La ampliación gradual de la licencia de maternidad a catorce semanas y el aumento progresivo de la licencia de paternidad, con opción de uso compartido entre los progenitores como en España.
- La implementación de incentivos tributarios o de reconocimiento empresarial para aquellas compañías que promuevan prácticas de corresponsabilidad familiar.
- La creación de programas de reincorporación laboral postmaternidad, coordinados

entre el Ministerio del Trabajo, el IESS y las empresas.

Por tanto, el proyecto no solo busca identificar vacíos legales, sino transformar la cultura institucional que sostiene la discriminación. Las licencias parentales deben entenderse como instrumentos de igualdad sustantiva y salud pública, no como cargas económicas. De allí la necesidad de propuestas de política pública integradas, que incluyan financiamiento tripartito (Estado–empleador–seguridad social), incentivos fiscales y campañas de corresponsabilidad familiar.

El cumplimiento de estos objetivos permitirá que el Ecuador avance hacia un modelo laboral coherente con los principios de trabajo decente y equidad de género promovidos por la OIT, garantizando que la maternidad y la paternidad sean reconocidas no como obstáculos profesionales, sino como dimensiones esenciales de la vida y el bienestar social.

PBL 2. Asignatura: Empresas y nuevas formas de contratación

Entregable 1.- Análisis de las condiciones laborales y desafíos en la implementación de normas internacionales en el Ecuador

En el contexto ecuatoriano, la implementación efectiva de normas internacionales en materia laboral enfrenta importantes desafíos estructurales y normativos. Aunque el país ha ratificado instrumentos relevantes de la OIT, como el Convenio OIT No. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que fue ratificado en 2013, persisten brechas significativas en la adecuación normativa y, sobre todo, en la práctica cotidiana de las relaciones laborales.

La legislación nacional contempla disposiciones sobre protección de la maternidad y la corresponsabilidad familiar, incluyendo licencias de maternidad de 12 semanas, permisos de lactancia y prohibiciones de despido durante el embarazo. Sin embargo, Ecuador no ha ratificado el (Convenio OIT No. 183, 2000) sobre protección de la maternidad, que establece estándares más elevados, como un mínimo de 14 semanas de licencia y garantías reforzadas en materia de salud y seguridad. Esta diferencia normativa representa uno de los principales vacíos frente al derecho internacional.

En términos de cumplimiento, se observa una importante brecha entre el marco legal formal y su aplicación efectiva. Mientras que, en el sector formal, especialmente en empresas

medianas y grandes, existe un cumplimiento parcial de las normas laborales, en el sector informal y en microempresas el incumplimiento es generalizado. Esto se debe a la limitada cobertura de la seguridad social, la falta de recursos de fiscalización y la persistencia de prácticas discriminatorias contra las mujeres en edad reproductiva. La alta informalidad laboral en Ecuador constituye un obstáculo estructural para la implementación de los convenios internacionales, dejando a una parte importante de las trabajadoras sin acceso real a licencias remuneradas, estabilidad laboral y prestaciones.

Los empleadores, por su parte, frecuentemente perciben las licencias de maternidad y paternidad como un costo económico, especialmente en pequeñas y medianas empresas. Esto se traduce en prácticas evasivas, como la contratación bajo modalidades atípicas, presiones para renunciar a derechos, o reubicaciones discriminatorias tras la reincorporación. Al mismo tiempo, las trabajadoras, particularmente en el sector informal, enfrentan dificultades para ejercer sus derechos por miedo a represalias, despidos o pérdida de ingresos. La débil fiscalización por parte de las autoridades laborales contribuye a que estas prácticas persistan sin sanción efectiva.

Entre los principales obstáculos para la protección efectiva de la maternidad destacan:

La brecha normativa respecto a estándares internacionales como el Convenio OIT No. 183 (el cual, aunque no ha sido ratificado por el Ecuador, sirve como referente de esta investigación);

La alta informalidad laboral; la limitada capacidad institucional para fiscalizar y sancionar;

La falta de incentivos para empleadores;

La persistencia de estereotipos de género que asignan el cuidado exclusivamente a las mujeres; y

La desigual cobertura geográfica y sectorial de la normativa laboral. Estos factores estructurales dificultan que el país alcance los estándares de los tratados internacionales de derechos humanos y las garantías constitucionales vigentes.

En la práctica se han identificado malas conductas como notificaciones simuladas, presiones para renunciar, despidos encubiertos o falta de adaptación de los puestos de trabajo para mujeres embarazadas. También es frecuente la ausencia de salas de lactancia o de mecanismos efectivos de reincorporación post-licencia. Estas malas prácticas reflejan tanto carencias normativas como debilidades institucionales en la fiscalización.

El derecho comparado ofrece ejemplos útiles para Ecuador. En los países nórdicos, los sistemas combinan licencias parentales amplias, bien financiadas y en parte no transferibles para hombres, con servicios públicos de cuidado infantil asequibles. Esta combinación ha permitido una participación laboral femenina elevada y una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. España, por su parte, ha ampliado recientemente los permisos parentales y ha equiparado progresivamente las licencias de paternidad y maternidad, mostrando que reformas legales acompañadas de incentivos económicos pueden mejorar la corresponsabilidad y reducir discriminaciones (Gracia y Merlo, 2016).

Los países nórdicos (Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca) combinan tres elementos estructurales que explican sus resultados en igualdad de género y corresponsabilidad:

Cuotas no transferibles (use-it-or-lose-it) para cada progenitor: una porción del permiso parental es individual, no transferible; si el progenitor no lo usa, se pierde. Esto crea un incentivo directo para que los padres —en particular los varones— tomen licencia y participen del cuidado, reduciendo la penalización laboral de las mujeres. Por ejemplo, Suecia reserva una cantidad importante de días para cada progenitor y el padre suele tomar alrededor del 30% del total; Noruega introdujo y aumentó históricamente la “father’s quota” con resultados claros en aumento de uso paterno.

Generosidad y combinación de duración/retribución: la combinación de una duración amplia del permiso (meses) con niveles de reemplazo salarial elevados (porcentaje del salario) reduce el coste de oportunidad para las familias y evita que la madre tenga que reincorporarse precozmente por motivos económicos. En los países nórdicos la cubierta es amplia y con distintas modalidades (por ejemplo, opción 49/59 semanas según nivel de pago en Noruega).

Servicios públicos de cuidado infantil asequibles y accesibles: guarderías públicas y reguladas facilitan la reincorporación laboral. La disponibilidad y calidad de la oferta pública contribuyen a sostener la participación femenina en el empleo. Estas prestaciones reducen la carga de cuidado que, de otro modo, recaería sobre la madre (Gracia y Merlo, 2016)

Sin duda los efectos de aplicar estas medidas se traducen a mayor participación femenina, menor penalización salarial por maternidad y mayores tasas de paternidad efectiva (más corresponsabilidad). La evidencia de (OECD, 2019) y estudios académicos muestran que las cuotas y los incentivos (bonos, semanas no transferibles) aumentan la toma de licencia por parte de los padres y reducen la brecha de empleo por género.

España ha avanzado recientemente con cambios significativos en permisos parentales (Real Decreto-Ley 9/2025, 2025), que amplían derechos y estructuras del permiso por nacimiento y cuidado, integrando componentes de obligatoriedad y voluntariedad repartida en semanas y disposiciones para compatibilizar con la vida laboral. Estas reformas muestran que es factible, en un Estado con economía mixta y pymes, extender derechos parentales mediante una reforma legislativa combinada con regulación (flexibilidad para parciales, extensión a empleo público, y ajustes en la retribución y parte no remunerada).

El ejemplo de España puede resultar de gran ayuda para la legislación ecuatoriana debido a que la reforma que proponemos puede implementarse de forma escalonada (por ejemplo, semanas obligatorias + semanas voluntarias transferibles) para limitar el shock económico en PYMES e incluir facultades para disfrute parcial (tiempo parcial) y acuerdos con la empresa facilita la conciliación y reduce tensiones de sustitución laboral inmediata.

Ahora bien, en lo referente a la evaluación del impacto sobre los derechos a la salud materno-infantil, empleo y desarrollo podemos identificar los siguientes:

Salud materna y recuperación postparto

Evidencia científica robusta indica que licencias de maternidad más largas se asocian con mejores indicadores de salud maternal: mayor tiempo de recuperación, menor riesgo de depresión posparto y mejor seguimiento médico (control prenatal/postnatal). Revisiones sistemáticas muestran una relación positiva consistente entre mayor duración de la licencia y resultados de salud materna, aunque los efectos varían según contexto socioeconómico. Esto tiene especial relevancia en Ecuador, donde desigualdades en acceso a servicios de salud amplifican efectos negativos cuando la licencia es corta. (Oficina Internacional del Trabajo, 2016, p.6)

Lactancia exclusiva y salud infantil

Existe evidencia clara de que la extensión de la licencia de maternidad aumenta la probabilidad y duración de la lactancia exclusiva, con beneficios directos en la salud infantil (menor morbilidad, mejor desarrollo inmunológico). (Albagli, P. y Rau, T., 2017, p.4) explican en su estudio que tras extensión de licencia mostró aumento en la lactancia exclusiva a 6 meses (efecto pequeño pero significativo). En Ecuador, donde las tasas de lactancia varían por estrato socioeconómico y la informalidad dificulta su práctica, la extensión de licencias podría mejorar indicadores de salud infantil, en particular en poblaciones vulnerables.

Mercado laboral, reincorporación y brecha de género

Efectos laborales observados cuando la licencia es corta y mal remunerada:

Reincorporación temprana → mayor riesgo de pérdida de empleo o reincorporación en condiciones inferiores.

Penalización salarial por maternidad → brecha persistente en ingresos y promoción.

Estigmatización en contratación → discriminación precontractual (no contratar mujeres en edad fértil).

La evidencia comparada sugiere que la combinación de permisos individuales para padres + protección del puesto de trabajo + servicios de cuidado reduce el riesgo de penalización laboral de las mujeres (Ormeño, 2021, p.2). En Ecuador, la alta informalidad y la falta de protección efectiva en microempresas agravan los riesgos mencionados.

En Ecuador, la falta de ratificación del Convenio OIT No. 183 y la ausencia de mecanismos de financiamiento tripartitos para cubrir los costos de las licencias representan vacíos importantes. Actualmente, el sistema traslada buena parte del costo a los empleadores, lo que explica en parte la resistencia empresarial. Además, los servicios públicos de cuidado infantil siguen siendo insuficientes, especialmente en zonas rurales.

Para avanzar, se debe armonizar la legislación nacional con los estándares internacionales, ampliando la duración de la licencia de maternidad a al menos 14 semanas y ratificando el Convenio OIT No. 183. También es prioritario fortalecer la fiscalización laboral, implementar incentivos fiscales y subsidios para las pequeñas empresas, y expandir los servicios públicos de cuidado infantil. La incorporación de mecanismos de financiamiento compartido entre Estado, seguridad social y empleadores permitiría reducir resistencias y

mejorar la cobertura.

Finalmente, debe promoverse la aplicación directa de los tratados internacionales en sede judicial, conforme al principio pro-persona, y fortalecer el litigio estratégico y la acción sindical para hacer efectivos los derechos reconocidos. La experiencia comparada muestra que las reformas integrales, combinando medidas legales, institucionales y culturales, tienen mayor eficacia para garantizar condiciones laborales dignas y compatibles con las normas internacionales.

En conclusión, Ecuador cuenta con avances normativos importantes, pero aún enfrenta serios desafíos para cumplir plenamente con los estándares internacionales en materia de condiciones laborales y protección de la maternidad. Reducir la brecha entre norma y práctica requiere reformas legales, fortalecimiento institucional y políticas públicas orientadas a la corresponsabilidad y la igualdad de género.

Cumplimiento de las normas internacionales y análisis crítico del contexto ecuatoriano

Si bien el Ecuador ha ratificado varios instrumentos internacionales de la OIT, el grado de cumplimiento efectivo es parcial y desigual. A nivel formal, la legislación laboral ecuatoriana recoge principios generales de igualdad y protección de la maternidad —por ejemplo, los artículos 43, 332 y 333 de la Constitución de la República del Ecuador y las disposiciones del Código del Trabajo—; sin embargo, en la práctica, la materialización de estos principios dista del estándar establecido por los convenios internacionales ratificados.

En cuanto al Convenio OIT No. 156 (1981) sobre trabajadores con responsabilidades familiares, Ecuador ha cumplido parcialmente el mandato del artículo 3, que exige políticas de igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres con responsabilidades familiares. El país ha emitido normativa que reconoce permisos de maternidad y paternidad, pero no ha implementado políticas estructurales de corresponsabilidad familiar, como licencias parentales compartidas, incentivos para la participación de los hombres en el cuidado o servicios de apoyo universal para el cuidado infantil. La ausencia de un sistema nacional de cuidados consolida la carga de trabajo no remunerado en las mujeres, generando un incumplimiento sustantivo del objetivo del Convenio.

Respecto al Convenio OIT No. 183 sobre protección de la maternidad, Ecuador no lo ha ratificado, y su normativa interna aún no alcanza los estándares mínimos de ese instrumento.

El artículo 4 del Convenio 183 (2000) establece que la licencia de maternidad debe ser de al menos 14 semanas, mientras que en Ecuador la legislación otorga 12 semanas, lo que representa un déficit del 14% respecto del estándar mínimo. Asimismo, aunque el artículo 8 del Código del Trabajo (2005) prohíbe el despido durante el embarazo o la licencia, las denuncias por terminación laboral en estos casos son frecuentes, y los procesos judiciales suelen resolverse tardíamente, lo que evidencia incumplimiento material de la protección efectiva contra el despido.

El cumplimiento del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) [Convenio OIT No. 111] (1958) también es parcial. Aunque la ley prohíbe expresamente toda forma de discriminación por razones de sexo o estado de embarazo, persisten prácticas de exclusión y brechas salariales significativas: según (Benítez y Espinosa, 2018, p.5), las mujeres ganan en promedio entre un 17 % y un 20 % menos que los hombres por trabajos de igual valor, y las tasas de informalidad femenina son 10 puntos más altas. Estos indicadores muestran que el principio de igualdad sustantiva no se ha materializado.

En cuanto al cumplimiento institucional, el Ministerio del Trabajo y la Dirección de Control y Normativa Laboral realizan inspecciones, pero su cobertura es limitada: apenas se ejecutan cerca de 15.000 inspecciones anuales frente a una población laboral de más de 8 millones de trabajadores, lo cual reduce la capacidad de sanción efectiva. La falta de recursos técnicos y humanos impide fiscalizar microempresas y sectores rurales, donde precisamente se concentran las violaciones más graves (Subsecretaría de Trabajo, 2024, p.10).

En el ámbito de la seguridad social, el IESS cubre alrededor del 40 % de la población económicamente activa. Esto significa que más de la mitad de las trabajadoras no accede a prestaciones de maternidad, subsidios o atención médica, lo cual representa una brecha frente a lo sugerido en el artículo 6 del Convenio N.º 183 de la OIT (2000). Dicho estándar internacional propone que los Estados garanticen prestaciones pecuniarias adecuadas durante la licencia de maternidad para asegurar el sustento de la madre y el hijo, meta que el Ecuador aún no alcanza plenamente.

En resumen, Ecuador presenta un cumplimiento formal aceptable en materia de normativa general, pero un cumplimiento material deficiente respecto de la efectividad de los derechos laborales derivados de los convenios OIT. Los avances normativos no se han traducido en igualdad real ni en protección efectiva.

Las principales causas estructurales de este incumplimiento son:

- Alta informalidad laboral, 56 % según (INEC, 2023, p.8) que deja sin cobertura legal a más de la mitad de los trabajadores.
- Débil fiscalización estatal y sanciones poco disuasivas.
- Falta de recursos para el control de cumplimiento de los convenios internacionales y de políticas transversales de género.
- Resistencia empresarial derivada de la carga económica directa de las licencias y prestaciones.
- Desigual distribución de roles de cuidado, que genera un incumplimiento indirecto del principio de igualdad de trato.

En términos de política pública, el Estado ha implementado algunas medidas positivas —como la Estrategia Nacional de Cuidados y los incentivos a empresas familiares—, pero estas aún carecen de sostenibilidad presupuestaria y cobertura territorial.

La falta de articulación entre el Ministerio del Trabajo, el IESS y el MIES provoca

Entregable 2.- Análisis de las modalidades de contratación en Ecuador: impacto en mujeres embarazadas, mujeres en lactancia y padres de familia

En Ecuador, las distintas modalidades de contratación previstas en el Código del Trabajo como los contratos indefinidos, a plazo fijo, por obra cierta, ocasionales o por prestación de servicios, se aplican bajo un marco legal que, aunque reconoce la protección reforzada de la maternidad y la corresponsabilidad familiar, presenta graves falencias en su aplicación práctica.

El país ha ratificado convenios internacionales relevantes, como el Convenio OIT No. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, pero no ha ratificado el Convenio OIT No. 183 sobre protección de la maternidad, lo que limita la adopción de estándares más altos en materia de licencias, estabilidad y seguridad social.

Las brechas entre norma y realidad se evidencian especialmente en las condiciones laborales de las mujeres embarazadas o en lactancia, quienes enfrentan precarización, discriminación y prácticas evasivas que las excluyen del mercado formal o reducen su acceso a beneficios legales.

Contratación y vulnerabilidad de las trabajadoras en embarazo o lactancia

Contrato a plazo indefinido

Es la modalidad que mejor garantiza estabilidad laboral, lo que la convierte en la más adecuada para mujeres gestantes o en lactancia.

Tabla 3

Ventajas y desventajas del contrato a plazo indefinido

Ventajas	Desventajas
Garantiza la protección establecida en los artículos 153 y 154 del del Código del Trabajo del Ecuador: prohibición de despido durante el embarazo y licencia de maternidad de 12 semanas.	Aunque la ley prohíbe el despido, muchas trabajadoras reportan presiones para renunciar o no renovación encubierta, disfrazadas de “ajustes de personal”.
Derecho a permisos de lactancia y estabilidad reforzada.	En el sector privado, la discriminación en la contratación por edad fértil o embarazo incipiente es una práctica reiterada.
Pleno acceso a seguridad social (IESS) y prestaciones médicas prenatales y postnatales.	La reincorporación post-licencia suele darse en condiciones desventajosas, con cambio de funciones o reducción de responsabilidades.

Nota: Tomado de Código del Trabajo del Ecuador, (art. 153 y 154), 2005.

Evaluación de derechos:

En el sector formal existe mayor cumplimiento, pero la fiscalización es débil y el miedo a la denuncia impide la restitución efectiva. En cambio, en el sector informal (donde trabaja casi la mitad de las mujeres ecuatorianas), estas garantías son inexistentes.

Contrato a plazo fijo o temporal

Esta modalidad genera inseguridad estructural para mujeres embarazadas o en edad reproductiva.

Tabla 4

Contrato a plazo fijo o temporal

Ventajas	Desventajas
Permite contratación para proyectos específicos.	Se utiliza para evadir la estabilidad laboral: cuando una trabajadora queda embarazada, no se renueva el contrato sin que medie despido formal, dejando a la mujer sin protección.
En teoría, no debería afectar derechos durante la vigencia del contrato.	En muchos casos, los empleadores esperan la finalización del contrato para evitar la indemnización por despido nulo.

Nota: Tomado de Código del Trabajo del Ecuador, (art. 153 y 154), 2005.

Evaluación de derechos:

En la práctica, las mujeres con contratos temporales son las más vulnerables: carecen de continuidad en el empleo y pierden beneficios acumulativos como lactancia, permisos y afiliación. La temporalidad se ha convertido en una herramienta de exclusión indirecta.

Contrato por obra cierta o por tarea

El riesgo principal es que esta modalidad suele desnaturalizarse y utilizarse para cubrir funciones permanentes del giro del negocio, eludiendo obligaciones.

Impacto en mujeres gestantes:

Cuando una trabajadora queda embarazada, el empleador suele dar por terminada la obra, alegando su finalización, aunque las tareas subsistan.

Las mujeres no acceden a licencias de maternidad ni prestaciones de salud si no están afiliadas al IESS, lo cual es frecuente en este tipo de contratación.

Ejemplo: trabajadoras de limpieza, manufactura o agricultura son contratadas “por obra” sin cobertura real de seguridad social.

Evaluación de derechos:

La falta de fiscalización y la dificultad probatoria hacen que las mujeres embarazadas bajo esta modalidad carezcan de toda protección efectiva.

Contrato por prestación de servicios (civil o independiente)

Frecuentemente utilizado para simular relaciones laborales, privando a las trabajadoras de los derechos laborales básicos.

Desventajas críticas:

No existe estabilidad, ni pago de licencias, ni cobertura del IESS.

Las mujeres embarazadas o en lactancia deben asumir sus propios costos médicos, sin acceso a permisos ni subsidios.

En la práctica, muchas empresas utilizan este tipo de contrato para evitar afiliarse al IESS a trabajadoras gestantes o suspender la relación cuando informan su embarazo.

Evaluación de derechos:

Se trata de la modalidad más lesiva para los derechos de maternidad. Su uso generalizado en el sector privado (especialmente en outsourcing, limpieza o atención al cliente) genera discriminación indirecta y exclusión estructural.

Subcontratación y tercerización

Aunque Ecuador ha restringido severamente la tercerización laboral, persisten esquemas de intermediación informal.

Impacto:

Las trabajadoras embarazadas o en lactancia subcontractadas no siempre son protegidas por la empresa principal, pese a que la Constitución de la República del Ecuador reconoce la responsabilidad solidaria.

La rotación frecuente de empresas contratistas impide acumular antigüedad o acceder a beneficios de maternidad.

Muchas pierden el acceso al seguro de salud del IESS por interrupciones en los aportes entre un contratista y otro.

Evaluación:

La tercerización fractura la responsabilidad del empleador y dificulta la exigibilidad de derechos. En sectores como limpieza, seguridad o servicios eventuales, las mujeres embarazadas quedan desprotegidas. Padres de familia y corresponsabilidad

Los padres trabajadores también enfrentan limitaciones en la práctica, pese a la existencia de licencias de paternidad de diez días según la ley ecuatoriana.

La falta de incentivos y licencias compartidas o transferibles limita la corresponsabilidad familiar.

Muchos hombres no solicitan el permiso por temor a represalias o pérdida de ingresos, lo cual refuerza el sesgo cultural de que el cuidado es responsabilidad exclusiva de la madre.

En contraste, países como España (Real Decreto-Ley 9/2025) y los países nórdicos aplican licencias individuales y no transferibles, con alta retribución, lo que distribuye equitativamente las tareas de cuidado y reduce la penalización laboral femenina.

Ecuador, al no ofrecer licencias parentales equitativas ni flexibles, perpetúa la brecha de género en el empleo y en la carga de cuidado.

Evaluación de derechos fundamentales

Tabla 5

Evaluación de derechos fundamentales

Derecho	Situación en Ecuador	Observaciones
Estabilidad laboral durante embarazo	Reconocida constitucional y legalmente, pero vulnerada mediante no renovación o terminación informal.	Fiscalización débil.
Licencia de maternidad	12 semanas, inferior Convenio OIT No. 183 que dicta 14 semanas.	Debe ampliarse y cubrir informalidad.
Lactancia	Derecho reconocido (2 horas diarias por 12 meses).	Difícil cumplimiento fuera del sector público.
Licencia de paternidad	10 días.	Insuficiente; sin incentivos para corresponsabilidad.
Seguridad social	Obligatoria para trabajadores dependientes.	Amplia evasión en contratos civiles y temporales.
Sindicalización y negociación colectiva	Garantizada, pero limitada por precarización y miedo a represalias.	Baja sindicalización femenina.

Derecho	Situación en Ecuador	Observaciones
Condiciones dignas y salud ocupacional	Protegidas por ley.	Escasa fiscalización, sobre todo en el sector informal.

Nota: Este cuadro explica las áreas del derecho que se deben mejorar en el contexto de Ecuador.

Tomado de Convenio OIT N.º 183 (art.4), 2000.

Posibles abusos y vulneraciones detectadas

Despidos encubiertos por embarazo (no renovación de contrato o alegar “fin de obra”).

Simulación contractual: uso de figuras civiles o mercantiles para evitar aportes al IESS.

Reincorporaciones degradadas: tras la licencia, reasignación a puestos inferiores o sin promoción.

Ausencia de salas de lactancia o flexibilidad horaria, a pesar de la obligación en lugares con más de 50 trabajadoras.

Negación del permiso de paternidad o presiones para no solicitarlo.

Estas prácticas vulneran no solo la normativa interna, sino también los estándares internacionales ratificados por Ecuador: Convenios OIT No. 100 y 111 (igualdad y no

discriminación), Convenio OIT No. 156 (trabajadores con responsabilidades familiares) y Convenio OIT No. 103 (protección de la maternidad), además de principios constitucionales de igualdad sustantiva y dignidad humana.

Derecho comparado: lecciones para Ecuador

Los países nórdicos (Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca) combinan licencias amplias y bien remuneradas, cuotas no transferibles para cada progenitor y servicios públicos de cuidado infantil. El resultado ha sido una mayor participación femenina, menor brecha salarial y mayor corresponsabilidad y bienestar infantil (Gracia y Merlo, 2016).

España, por su parte, ha avanzado mediante el Real Decreto-Ley 9/2025 y su aplicación gradual, demostrando que es posible equilibrar costos empresariales y derechos familiares mediante una regulación flexible, escalonada y con financiamiento compartido.

Estas experiencias sugieren que Ecuador puede avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad parental y protección integral de la maternidad mediante la ampliación de licencias, el financiamiento tripartito (Estado–empleador–seguridad social), incentivos fiscales a empresas que cumplan estándares de igualdad, la promoción de la paternidad activa y la creación de licencias compartidas.

Conclusión

Las modalidades contractuales en Ecuador, aunque legalmente reconocidas, se utilizan frecuentemente para eludir la protección especial de la maternidad y la corresponsabilidad familiar. Las mujeres embarazadas y en lactancia siguen enfrentando despidos indirectos,

simulación contractual, falta de cobertura de seguridad social y discriminación en la contratación.

El cumplimiento de los derechos laborales básicos —estabilidad, salario justo, seguridad social y sindicalización— es parcial y desigual, dependiendo del tipo de contrato y del nivel de formalidad del empleo.

Avanzar hacia la igualdad real y la protección efectiva requiere ratificar el Convenio OIT No. 183, reforzar los mecanismos de fiscalización y sanción de prácticas discriminatorias, crear licencias parentales igualitarias y flexibles, promover servicios de cuidado infantil públicos y estimular la responsabilidad compartida entre Estado, empresas y familias.

Solo con un enfoque integral que combine reforma normativa, políticas públicas y cambio cultural, Ecuador podrá cumplir con los estándares internacionales y garantizar condiciones laborales dignas para las mujeres y familias trabajadoras.

Entregable 3.- Propuestas de protección jurídica y mejores prácticas laborales para fortalecer la protección legal, promover buenas prácticas en las empresas o facilitar el acceso a derechos. selección y planificación de acciones legales, institucionales o sociales, acciones específicas, campañas de sensibilización, reformas normativas, asesoría legal, programas de formación y plan para su implementación.

Introducción

La protección jurídica de la maternidad y la paternidad constituye un pilar esencial del derecho laboral y de los principios del trabajo reconocidos por la OIT, existen normas que garantizan derechos fundamentales a las personas trabajadoras durante los periodos de gestación, parto y cuidado infantil, persisten brechas de desigualdad y discriminación en la aplicación práctica de los permisos parentales, así como en el reconocimiento de la corresponsabilidad familiar.

El presente trabajo tiene como finalidad diseñar propuestas de fortalecimiento jurídico y de mejores prácticas laborales orientadas a garantizar una protección equitativa de los derechos de maternidad y paternidad en el entorno laboral ecuatoriano. Además, se plantean acciones legales, institucionales y sociales que promuevan un entorno de trabajo más inclusivo, justo y respetuoso de las responsabilidades familiares compartidas.

Fundamentación jurídica

Constitución de la República del Ecuador (2008):

Art. 43: dispone la protección especial a la mujer embarazada y en periodo de lactancia,

Art. 66, numeral 3: reconoce el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación.

Art. 68: reconoce diversos tipos de familia y garantiza su protección. Establece que el Estado, la sociedad y la familia tienen corresponsabilidad en el cuidado de sus miembros, especialmente niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad y adultos mayores.

Art.69: refuerza la corresponsabilidad parental, indicando que madres y padres tienen deberes compartidos en la crianza, educación, alimentación y protección de sus hijos. Promueve la custodia compartida y la biparentalidad, incluso en casos de separación.

Art. 332: la obligación del Estado de garantizar la igualdad en el trabajo, prohibiendo toda forma de discriminación, especialmente por razones de embarazo o responsabilidades familiares.

Código de Trabajo (2005):

Art. 152: establece toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo o hija. Si el parto es múltiple, se extiende por 10 días adicionales.

El permiso se justifica mediante certificado médico del IESS y si no existe, por otro profesional.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración: por 15 días cuando el parto es normal; si es cesárea o múltiples, se extiende 5 días más.

En caso de hijos prematuros o con condiciones especiales, la licencia paterna remunerada se puede prorrogar por 8 días adicionales.

Si el hijo nace con enfermedad degenerativa, terminal, irreversible o discapacidad severa, el padre puede tener hasta 25 días remunerados.

Si la madre fallece durante el parto o durante su licencia, el padre puede usar la licencia restante que correspondería a la madre.

Además, una vez concluida la licencia remunerada por maternidad o paternidad, el trabajador (padre o madre) puede gozar de licencia voluntaria sin remuneración para el cuidado del hijo, cuyo periodo aplica al cómputo de la antigüedad laboral.

Art. 155: establece que los padres adoptivos tendrán derecho a una licencia por adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente, de dicha entidad.

El Código del Trabajo (2005) en sus artículos 152 y 155, regula la licencia por maternidad y paternidad. Sin embargo, las disposiciones actuales aún muestran asimetrías de género: la madre dispone de un periodo de descanso de doce semanas, mientras que el padre

cuenta con únicamente con quince días, lo que evidencia una brecha en la corresponsabilidad parental.

Convenio OIT No. 156 (1981):

Art.: considera como trabajadores con responsabilidades familiares a quienes tienen responsabilidades en relación con: hijos a su cargo. Otros miembros de la familia directa que necesiten su cuidado o sostén. Dichas responsabilidades no deben constituir causa de discriminación en el empleo.

Art.2: el principio de igualdad aplica a todas las ramas de actividad económica y a todos los trabajadores asalariados. Los Estados miembros deben asegurar la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

Art 3: la política nacional de cada país debe formular y aplicar una política nacional que permita que personas con responsabilidades familiares puedan ejercer el derecho al trabajo sin discriminación. Facilite su integración y permanencia en el empleo.

Art.4: se deben adoptar medidas concretas que ayuden a estos trabajadores a conciliar sus responsabilidades familiares y laborales, como: servicios de cuidado infantil o de personas dependientes, horarios flexibles y licencias adecuadas.

Art.5: la responsabilidad compartida promueve que tanto hombres como mujeres compartan las responsabilidades familiares y laborales, fomentando la corresponsabilidad parental.

Art. 6: las condiciones de empleo y seguridad social los trabajadores con responsabilidades familiares deben tener las mismas condiciones de acceso, permanencia, promoción y beneficios que los demás trabajadores.

Convenio OIT No.183 (2000): no ha sido ratificado por el Ecuador, su análisis es imperativo por cuanto define el estándar internacional mínimo.

Definición (art. 1): aplica a todas las mujeres empleadas, incluso en formas de trabajo atípicas, sin discriminación por tipo de contrato, sector o condición.

Duración mínima de la licencia de maternidad (art. 3): establece una licencia mínima de 14 semanas (98 días), debe incluir un período obligatorio posterior al parto de al menos seis semanas, los Estados pueden ampliar esta licencia mediante su legislación nacional.

Prestaciones económicas (art. 4): durante la licencia: la mujer debe recibir prestaciones monetarias suficientes para mantener un nivel de vida saludable para ella y su hijo, las prestaciones deben pagarse a través de seguros sociales o fondos públicos, no exclusivamente por el empleador.

Atención médica (art. 5): la mujer tiene derecho a atención prenatal, durante el parto y posnatal y debe haber acceso a servicios médicos adecuados y gratuitos.

Protección del empleo y la no discriminación prohibición de despido (art. 6): durante el embarazo, licencia de maternidad o un período posterior al regreso al trabajo, salvo causa justificada no relacionada con el embarazo o el parto, está prohibida toda discriminación por motivo de maternidad en el acceso, empleo o promoción laboral.

Derecho a regresar al trabajo (art. 7): La mujer tiene derecho a volver al mismo puesto o a uno equivalente con igual salario y condiciones al finalizar la licencia.

Lactancia materna (art. 8): reconoce el derecho a uno o más descansos diarios para amamantar o extraer leche y estos descansos deben considerarse tiempo de trabajo remunerado.

A nivel internacional, los Convenios OIT No. 156 y 183 refuerzan la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores con responsabilidades familiares, promoviendo la eliminación de toda discriminación basada en la maternidad y paternidad.

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023):

Art. 20: de la licencia de maternidad remunerada.

Art. 21: de la licencia de maternidad no remunerada (hasta quince meses después de la licencia remunerada).

Art. 22: de la licencia de paternidad remunerada (quince días contados desde el parto).

Art. 23: de la licencia remunerada de lactancia (dos horas diarias por quince meses a partir de la terminación de la licencia de maternidad).

Art. 24: licencia de maternidad y paternidad de madres y padres adoptivos (30 días a partir del egresamiento de la entidad de acogimiento).

Art. 25: licencia o permiso remunerado de lactancia de madres y padres adoptivos (mismo plazo de 15 meses según edad del menor).

Art. 29: de la protección especial en la relación laboral en el sector público y privado para quienes se encuentran en periodo de embarazo, parto, puerperio y lactancia (o cuidado) asegurando estabilidad laboral.

La Ley del Derecho al Cuidado Humano (2023) que tutela, protege y regula el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos, dependientes directos u otros miembros de su familia que necesiten su cuidado o protección, está en plena vigencia, una vez que se publicó en el Registro Oficial No. 309.

Esta ley crea las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho al cuidado, el otorgamiento de licencias y permisos remunerados y no remunerados, y el diseño e implementación de políticas para el goce de dicho derecho (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023).

También garantiza la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en período de embarazo, parto, puerperio y lactancia; promueve la corresponsabilidad paterna para el cumplimiento de las obligaciones del derecho al cuidado de hijas e hijos recién nacidos, en período de lactancia y desarrollo, y con discapacidad debidamente certificada por el órgano rector de la política nacional de salud.

Pretende erradicar todo tipo de acoso, violencia y discriminación a los trabajadores del sector público y privado que se encuentren en el ejercicio al cuidado en todas sus formas.

Además, implementa programas de formación, sensibilización y difusión en derechos humanos con énfasis en el derecho al cuidado.

Con esta ley los empleadores deben facilitar los permisos periódicos y necesarios para que la madre y el padre acudan a los controles prenatales durante el período de embarazo, así como para que cuiden del recién nacido, especialmente, en el periodo de parto, puerperio y lactancia, así como durante el período de adaptación del niño, niña o adolescente adoptado (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023).

La licencia o permiso no remunerado de maternidad podrá solicitarse, por una sola vez por cada alumbramiento, hasta por quince (15) meses desde la fecha de terminación de la licencia remunerada de maternidad, en beneficio de los padres y madres trabajadores, conforme las excepciones señaladas en la ley, sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social, conforme las disposiciones legales vigentes.

La licencia o permiso remunerado por paternidad será de quince (15) días, contados desde la fecha del parto en beneficio del padre trabajador, sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social.

Mientras que la licencia remunerada de lactancia se gozará por quince (15) meses contados desde el regreso de la persona con capacidad de gestación de su permiso o licencia remunerada de maternidad.

Las madres y padres adoptivos tienen derecho a la licencia de maternidad y paternidad por adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la entidad encargada del

acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023).

Diagnóstico de la problemática

La legislación ecuatoriana ha avanzado en materia de protección a la maternidad, pero mantiene una visión tradicional del rol de género, donde la responsabilidad del cuidado recae principalmente sobre la mujer. Esta situación genera desventajas laborales para las madres, que pueden enfrentar despidos indirectos, dificultades para acceder a ascensos o estigmatización dentro de las empresas.

A su vez, la limitada duración del permiso de paternidad impide una participación equitativa de los hombres en el cuidado del recién nacido, perpetuando estereotipos y afectando la igualdad sustantiva entre ambos progenitores.

Propuestas de fortalecimiento jurídico

Reforma del Código del Trabajo:

- Equiparar progresivamente los permisos de maternidad y paternidad hacia una licencia parental compartida, permitiendo su distribución entre ambos progenitores.
- Incorporar la licencia parental igualitaria con cobertura para todas las modalidades de contratación laboral, tanto en el sector público como privado.
- Establecer mecanismos de protección frente al despido por causas familiares o parentales, con sanciones claras. (Código del Trabajo del Ecuador, 2005)

- Incluir en la ley el principio de corresponsabilidad familiar y social, en concordancia con los artículos 68 y 69 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Comparación internacional licencia parental

Tabla 6

Cuadro comparativo de la licencia parental

País	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad	Licencia parental compartida	Características destacadas
Ecuador	12 semanas pagadas	15 días	No	No existe esquema de licencia parental compartida
Suecia	480 días totales compartidos	Incluidos en los 480 días	Sí	90 días no transferibles para cada progenitor
España	16 semanas	16 semanas	Sí	Intransferibles, obligatorias y pagadas al 100%
Chile	12 semanas + 12 postnatales	5 días	Parcial	Parte de la licencia postnatal puede ser transferida al padre
México	12 semanas	5 días	No	No existe esquema de licencia parental compartida

País	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad	Licencia	
			parental compartida	Características destacadas
Noruega	49 semanas (100% salario)	Incluidas en el total	Sí	15 semanas obligatorias para cada progenitor

Nota: este cuadro muestra las características destacadas de los distintos tipos de licencias en un contexto internacional. Tomado de *Describen la ‘paradoja nórdica’: la mayor igualdad de género con los más altos índices de violencia de pareja europeos* por Gracia, E. y Merlo, J., 2016, Universitat de Valencia.

Inclusión de medidas de flexibilidad laboral:

- Incorporar modalidades de teletrabajo, horarios flexibles o reducción temporal de jornada sin pérdida de derechos.
- Establecer licencias especiales por adopción, partos múltiples o nacimientos prematuros.

Comparación internacional en licencia especial por adopción, partos múltiples o nacimientos prematuros

Tabla 7

Cuadro comparativo de entre la licencia especial por adopción, partos múltiples y nacimientos prematuros

País	Licencia por adopción	Licencia por partos múltiples	Licencia por nacimientos prematuros
Ecuador	Licencia remunerada similar a maternidad	+10 días	+25 días
España	16 semanas para adopción	Misma duración que parto único	Flexibilidad médica, no días adicionales por ley
México	6 semanas post-adopción	No hay extensión específica	Puede haber ajustes médicos, no regulado por ley
Chile	12 semanas post-adopción	Misma duración que parto único	Extensión posible por indicación médica
Francia	10 semanas por adopción	+4 semanas si nacen 2 o más	Extensión según estado de salud del bebé

País	Licencia por adopción	Licencia por partos	Licencia por nacimientos
		múltiples	premalturos
Colombia	18 semanas por adopción	Misma duración que parto único	Extensión médica posible, no automática

Nota: Este cuadro muestra las diferentes características de las licencias a nivel internacional. Tomado de Describen la ‘paradoja nórdica’: la mayor igualdad de género con los más altos índices de violencia de pareja europeos por Gracia, E. y Merlo, J., 2016, Universitat de Valencia.

Creación de un registro de cumplimiento:

- Implementar un registro nacional de cumplimiento de derechos parentales, administrado por el Ministerio del Trabajo, con incentivos a las empresas que adopten políticas familiares responsables.
- Promover en las empresas espacios de lactancia y cuidado infantil.
- Implementar protocolos internos contra la discriminación por motivos de maternidad o paternidad.
- Incorporar indicadores de igualdad parental en los procesos de auditoría laboral.
- Flexibilidad horaria para padres y madres.
- Teletrabajo durante el puerperio.

- Establecer programas de capacitación sobre equidad de género y corresponsabilidad parental dirigidos a empleadores y trabajadores.

Comparación internacional corresponsabilidad familiar y social

Tabla 8

Cuadro comparativo internacional de corresponsabilidad familiar y social

País	Enfoque constitucional/legal	Aplicación destacada
Ecuador	Constitución reconoce la corresponsabilidad entre Estado, familia y sociedad.	Custodia compartida y protección integral a grupos vulnerables.
España	Código Civil promueve corresponsabilidad parental.	Custodia compartida como opción preferente en varias comunidades autónomas.
México	Constitución y Código Civil promueven corresponsabilidad.	Custodia compartida posible, pero depende del juez.
Chile	Ley 20.680 establece corresponsabilidad parental.	Derecho de ambos padres a participar activamente en la crianza.
Francia	Ley de 2002 favorece corresponsabilidad.	Guarda alternada y decisiones compartidas.

País	Enfoque constitucional/legal	Aplicación destacada
Colombia	Corte Constitucional reafirma corresponsabilidad en múltiples fallos.	Igualdad de derechos y deberes entre padres.

Nota: este cuadro muestra el enfoque constitucional y legal de la corresponsabilidad familiar y social en un contexto internacional. Tomado de *Constitución de la República del Ecuador*, 2008.

Acciones institucionales y sociales

Tabla 9

Cuadro explicativo de acciones instituciones y sociales

Tipo de acción	Descripción	Actores involucrados	Plazo estimado
Campaña Padres Presentes	Sensibilizar sobre el derecho a la paternidad activa, promover la igualdad en el ejercicio de derechos parentales y el valor de la corresponsabilidad.	Ministerio de Trabajo y ONG	6 meses
Reformas normativas participativas	Mesas de diálogo tripartitas (Estado, empleadores, trabajadores).	Asamblea Nacional, OIT, gremios empresariales	1 año

Tipo de acción	Descripción	Actores involucrados	Plazo estimado
Asesoría legal y acompañamiento	Crear servicios gratuitos de orientación sobre derechos de maternidad y paternidad.	Defensoría del Pueblo.	Permanente
Programas de formación	Capacitación en igualdad de género y conciliación familiar.	Ministerio de Trabajo, universidades, cámaras de comercio	año

Nota: Elaboración propia

¿Cómo la IA nos puede ayudar para el desarrollo de nuestro tema?

1. Detección de patrones de discriminación mediante análisis de datos

- Agregar y procesar datasets (contrataciones, promociones, despidos, solicitudes de licencia y respuestas del empleador) para detectar correlaciones como probabilidades de despido tras permiso parental, diferencias por género, sector o tamaño empresarial.
- Modelos: regresiones, árboles de decisión, modelos de igualdad de oportunidades y fairness audit tools.
- Resultado: mapas de riesgo por sector/empresa que priorizan inspecciones y políticas

(OECD, 2019)

1. Análisis de lenguaje en prácticas y decisiones

- NLP para revisar ofertas de empleo, evaluaciones de desempeño, comunicaciones internas y actas de RRHH para detectar lenguaje sesgado como por ejemplo no recomendamos contratar madres jóvenes o prácticas informales que dificultan permisos.
- Identifica frases/temas y cuantifica su frecuencia por departamento/empresa. (OECD, 2019)

2. Monitoreo de cumplimiento y reporting automatizado

- Dashboards que integren datos de IESS, empresas y encuestas para reportes automáticos sobre tasas de uso de permisos, reincorporación, sanciones y pago de subsidios.
- Alertas tempranas para posible incumplimiento como empresas con baja toma de licencias de paternidad (OECD, 2019).

3. Modelado de impacto de políticas con simulación

- Simular efectos de reformas, por ejemplo, aumentar paternidad a X semanas, cuota no transferible al padre, sobre empleo, igualdad salarial y tasa de uso del permiso.

4. Permite estimar costos y beneficios antes de legislar.

5. Herramientas de apoyo legal y acceso a derechos

6. Chatbots legales para orientar a trabajadoras/es sobre derechos, pasos para tramitar subsidios, documentación y recopilación de evidencia.
7. Formularios inteligentes que guíen para denuncias y recopilen pruebas estructuradas para inspecciones o litigios. (OECD, 2019)
8. Evaluación de políticas públicas y benchmarking
- Recolección automática y comparación de normas internacionales y buenas prácticas por ejemplo OIT, experiencias de países con licencia parental compartida, para informar propuestas de reforma. (OECD, 2019)
9. Anonymized profiling y hiring tools
- Herramientas para anonimizar historiales como edad, género, estado parental, en procesos de selección para reducir sesgo en contratación. (OECD, 2019)

Metodología

1. Recopilación de datos
 - Fuentes: registros IESS, base de inspección laboral, encuestas a trabajadoras/es, portales de empleo, expedientes internos de RRHH.
2. Exploratory Data Analysis
 - Indicadores básicos: tasa de uso de permisos por género/edad/sector, tasa de reincorporación, tiempos de promoción post-licencia, despidos relacionados.
3. Validación y triangulación

- Cruce cuantitativo con entrevistas cualitativas y focus grupos tomando en cuenta empleadores, sindicatos y personas que tomaron permisos.
4. Simulaciones de política
- Escenarios como licencia paternidad actual vs propuesta y sus efectos en uso y desigualdad.
5. Reporte y recomendaciones
- Visualizaciones, mapas de riesgo, lista priorizada de reformas con estimación de impacto y costos.
6. Integrar IA y cómo la IA las soporta
- Obligatoriedad de reportes estandarizados anual/trim. por empleador
 - Datos mínimos: número de permisos solicitados y concedidos por sexo, reincorporaciones, promociones y despidos en 12 meses tras permiso.
 - IA: automatizar la ingestión y detección de anomalías esto facilita transparencia y sanciones.
7. Cuotas de licencia no transferibles para paternidad
- Acompañar con simulador de impacto (IA) para definir duración óptima según sector y costo fiscal.
8. Registro público anónimo de métricas de igualdad

- Dashboard público con indicadores por sector/empresa para presión social y políticas públicas.
 - IA: actualización automática y ranking por riesgo.
9. Protocolos de inspección basados en riesgo
- Usar modelos predictivos para priorizar auditorías donde hay mayor probabilidad de discriminación.
10. Protecciones reforzadas contra despido discriminatorio
- Inversión en sistemas que recolecten evidencia digital y herramientas de análisis de texto para detectar despidos por motivos parentales.
 - Establecer sanciones progresivas y medidas preventivas.
11. Requisitos de transparencia en RRHH
- Obligar a anunciar vacantes con criterios objetivos; usar IA para auditar lenguaje sesgado y sancionar patrones repetidos.
12. Apoyo digital a trabajadores/as
- Chatbot oficial del Ministerio de Trabajo/IESS para orientación y denuncia rápida.
13. Riesgos, límites y salvaguardas
- Sesgo de los modelos: modelos entrenados con datos sesgados pueden reproducir discriminación. Auditorías de fairness y datasets balanceados.

- Privacidad: cumplir LOPDP, DPIA y encriptación.
- Explicabilidad: usar modelos interpretables para decisiones regulatorias; publicar metodología.
- Captura por empresas: evitar que empresas usen herramientas para optimizar reducción de permisos y diseñar governance público.
- Acceso desigual: reforzar asistencia en zonas rurales, alfabetización digital.

KPIs para medir avances

- % de permisos de paternidad usados por padres por sector.
- Tiempo medio entre final de licencia y reincorporación efectiva.
- Diferencia en tasa de promoción 1 año antes vs 1 año después de licencia por género.
- Número de sanciones aplicadas por incumplimiento normativo.
- Índice de lenguaje sesgado en ofertas de empleo con NLP score.

Gobernanza y transparencia

- Crear un comité mixto donde intervenga Ministerio Trabajo, IESS, sociedad civil, y sindicatos para supervisar modelos, auditar datasets y validar recomendaciones.
- Publicar código y métricas de fairness o resúmenes técnicos para garantizar confianza pública.

PBL 3 Asignatura : Derechos humanos laborales y métodos para evaluar el impacto de las propuestas

Entregable 1.- Establecer indicadores y métodos para medir si las acciones implementadas lograron mejorar las condiciones laborales, proteger derechos o cumplir objetivos.

En esta fase del proyecto es necesario no solo formular propuestas normativas, como la ampliación de las licencias parentales a estándares mínimos establecidos en los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, considerando que estos cambios efectivamente mejorarán las condiciones laborales, protegiendo los derechos de los trabajadores y contribuyendo al cumplimiento de los estándares internacionales

Indicadores:

Como indicador se podría mencionar el porcentaje de funcionarios del Ministerio del Trabajo, IESS, MIES y Defensoría del Pueblo que reciben, al menos una vez al año, capacitación específica en materia de derechos parentales que permite evaluar si la administración pública incorpora de forma sostenida el enfoque de derechos humanos laborales y de igualdad de género en concordancia con los Convenios OIT ratificados por el Ecuador sobre maternidad y responsabilidades familiares, CEDAW, Ley de Economía

Violeta y la Ley del Derecho al Cuidado Humano que sería un signo de fortalecimiento institucional.

En el plano de los actores sociales podemos mencionar al personal de recursos humanos de las empresas y los sindicatos. El porcentaje de empresas medianas y grandes cuyo personal de talento humano ha sido capacitado en igualdad, prevención del acoso y no discriminación por razón de embarazo, maternidad o paternidad, es un indicador que permitiría valorar el cumplimiento de la normativa vigente. De igual modo, el número de sindicatos o comités de empresa que incorporan, en sus contratos colectivos, cláusulas sobre licencias parentales, corresponsabilidad familiar, prevención de despidos por maternidad y protección de la lactancia, en comparación con el total de organizaciones sindicales.

En cuanto a los medios materiales, estos se relacionan con los recursos físicos y financieros que habilitan o bloquean el ejercicio de los derechos, en este caso podríamos hablar de la infraestructura de cuidado y lactancia. La proporción de establecimientos obligados por la ley que efectivamente cuentan con salas de lactancia adecuadas constituye un indicador directo de cumplimiento normativo y de sensibilidad hacia las necesidades de las madres trabajadoras.

Los medios materiales incluyen también el análisis del presupuesto público destinado a políticas de cuidado, licencias parentales, campañas de sensibilización y fiscalización laboral. El porcentaje de presupuesto ejecutado respecto del presupuesto asignado para estos fines en el Ministerio del Trabajo, MIES y otras entidades, permite verificar si las políticas

superan el discurso y se traducen en recursos concretos. La cantidad de manuales, protocolos, guías y materiales de difusión sobre derechos de maternidad y paternidad, corresponsabilidad y prevención de la discriminación que han sido publicados y difundidos por los entes de salud y de trabajo.

Ahora bien, si el análisis se limitara exclusivamente a medios humanos, y materiales , podría perderse de vista la finalidad de las políticas públicas: la garantía efectiva de derechos. Por ello, es necesario articular estos medios con algunos indicadores de resultado e impacto. Entre ellos se puede mencionar la cobertura efectiva de la licencia de maternidad, entendida como el porcentaje de mujeres trabajadoras que disfrutan la totalidad de las semanas de licencia remunerada con afiliación a la seguridad social. También resulta relevante medir el porcentaje de padres que utilizan la totalidad del permiso de paternidad o, en su caso, las semanas de licencia parental compartida, así como con los registros de otros países.

Detalle de los indicadores antes descritos:

Tabla 10

Cuadro explicativo de indicadores de resultado e impacto

Dimensión	Indicador	Método comparativo
Protección de derechos	Porcentaje de mujeres que ejercen licencia de maternidad completa.	Comparación con línea base 2023.

Dimensión	Indicador	Método comparativo
Corresponsabilidad	Porcentaje de hombres que solicitan licencia de paternidad o parental.	Comparativo con España y Chile.
Salud y bienestar	Tasa de lactancia exclusiva a los 6 meses.	Comparativo con OMS y países de referencia.
Mercado laboral	Brecha de reincorporación laboral pos licencia entre hombres y mujeres.	Comparación interanual y regional.
Equidad salarial	Diferencia salarial entre hombres y mujeres en empleos de igual valor.	Método estadístico de comparación lineal.

Nota: este cuadro muestra los indicadores de resultado e impacto en la cobertura efectiva de la licencia de maternidad y paternidad. Tomado de Describen la ‘paradoja nórdica’: la mayor igualdad de género con los más altos índices de violencia de pareja europeos por Gracia, E. y Merlo, J., 2016, Universitat de Valencia.

Estos indicadores permiten conectar las licencias parentales con la igualdad de género y la salud materno-infantil. La evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como entre mujeres con hijos pequeños y mujeres sin hijos, muestra si la maternidad sigue siendo penalizada en términos económicos. Del mismo modo, la tasa de lactancia materna exclusiva a los seis meses en trabajadoras formales puede vincularse con la duración de las licencias y con las condiciones laborales de las madres, y sirve de puente entre el enfoque laboral y el derecho a la salud del recién nacido.

Métodos

Se plantea la combinación de el método positivista y el método comparativo. El positivismo “denota un enfoque filosófico, teoría o sistema basado en la opinión de que en la vida social, así como el sentido de las ciencias naturales experiencias y su tratamiento lógico y matemático son la fuente exclusiva de toda la información que vale la pena” (Pérez, 2015, p. 29).

El positivismo fue influyente para los intelectuales, como Marx, Engels o Durkheim y en 1925 se gestó otro movimiento en Viena el cual fue el neopositivismo desde donde surgió el denominado Círculo de Viena, o segunda escuela del positivismo (positivismo lógico), en la cual la idea central de los miembros de este círculo fue que la ciencia era la única forma verdadera de conocimiento y que no había nada que pudiera ser conocido fuera de lo que podría ser conocido científicamente. Por esto, la sociedad humana se puso bajo el dominio de la ciencia y todos los aspectos de la vida humana tuvieron que ser validado a través de la investigación científica (Pérez, 2015, p. 30).

Este método positivista, muestra que la evaluación se centra en la observación de hechos y datos medibles, en cuanto a la protección de la maternidad, a la corresponsabilidad parental o igualdad de oportunidades identificando variables concretas: número de semanas efectivas de licencia gozadas por las trabajadoras, porcentaje de padres que utilizan su permiso de paternidad, tasas de despido durante el embarazo o la lactancia, cobertura de la seguridad social.

Respecto al método comparativo, Nohlen (2020) refiere que “Se entiende exactamente en los tratados metodológicos y en la práctica de investigación: entre otros factores, es una consecuencia de que el concepto muchas veces se emplea de manera sinónima con comparación: análisis comparativo e investigación comparativa” (p. 30). Este nos permitirá situar la normativa ecuatoriana frente a otros ordenamientos que han desarrollado políticas más avanzadas en materia de licencias parentales y corresponsabilidad familiar, como es el caso de los países nórdicos y España, así como experiencias latinoamericanas como Chile. Esta comparación se desarrolla considerando la duración de las licencias de maternidad y paternidad, existencia o no de una licencia parental compartida, carácter transferible o intransferible del permiso, mecanismos de financiamiento (Estado–seguridad social–empleador) que ya han sido analizadas en el presente documento y tipo de protección frente al despido que en el caso de Ecuador tenemos la estabilidad reforzada para las mujeres en estado de gestación, maternidad y lactancia .

Este método permitiría verificar si las reformas que se proponen para el Ecuador lo acercan a estándares mínimos de la OIT, a modelos intermedios como el español o chileno ya que llegar a esquemas más avanzados de corresponsabilidad como los países nórdicos es muy ambicioso.

El método comparativo se refuerza al utilizar indicadores jurídicos y casos análogos para varios países. A nivel normativo, se comparan la duración de las licencias de maternidad y paternidad, la existencia de licencias parentales compartidas y la estructura de

financiamiento; en el plano empírico, se contrastan datos sobre uso del permiso por parte de los padres, reincorporación laboral de las madres y evolución de la brecha salarial. Así, Ecuador puede ser contrastado con España y con los países nórdicos, que han avanzado en esquemas de licencias amplias, bien remuneradas y con licencias intransferibles para cada progenitor. También es posible considerar experiencias latinoamericanas, como Chile, donde se han introducido fórmulas de postnatal parental transferible. Este tipo de comparación evidencia, de forma objetiva, hasta qué punto el modelo ecuatoriano se aproxima o no a los estándares más protectores.

El método comparativo, muestra que otros países han logrado conciliar protección de la familia, igualdad de género y sostenibilidad económica, pudiendo afirmar que si se realiza la reforma de ampliación de las licencias parentales el Ecuador estaría cumpliendo con sus compromisos internacionales.

En este contexto comparado, está a continuación la Tabla 11:

Tabla 11

Cuadro comparativo de países que han logrado conciliar protección de la familia, igualdad de género y sostenibilidad económica

País	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad	Licencia parental compartida	Características destacadas
Ecuador	12 semanas pagadas	15 días	No	No existe esquema de licencia parental compartida
Suecia	480 días totales compartidos 68 semanas	Incluidos en los 480 días	Sí	90 días no transferibles para cada progenitor
España	16 semanas	16 semanas	Sí	Intransferibles, obligatorias y pagadas al 100%
Chile	12 semanas + 12 postnatales	5 días	Parcial	Parte de la licencia postnatal puede ser transferida al padre
México	12 semanas	5 días	No	No existe esquema de licencia parental compartida

País	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad	Licencia parental compartida	Características destacadas
Noruega	49 semanas (100% salario)	Incluidas en el total	Sí	15 semanas obligatorias para cada progenitor

Nota: este cuadro resume las principales diferencias en materia de días o semanas de licencia en los países analizados. Tomado de Describen la ‘paradoja nórdica’: la mayor igualdad de género con los más altos índices de violencia de pareja europeos por Gracia, E. y Merlo, J., 2016, Universitat de Valencia.

Este cuadro comparativo permite observar que Ecuador se mantiene en el umbral mínimo de protección, con 12 semanas de licencia de maternidad y 15 días de paternidad, sin un verdadero esquema de licencia parental compartida, mientras que España y los países nórdicos equiparan las licencias entre progenitores. Chile, aunque comparte el estándar de 12 semanas de licencia, introduce un postnatal parental que puede ser transferido al padre. Con lo mencionado, se evidencia que el Ecuador no se ha alineado aún con lo sugerido en el Convenio OIT NO. 183 (2000), el cual establece en su artículo 4 el derecho de todas las mujeres a gozar de una licencia de maternidad de al menos catorce (14) semanas. Este instrumento constituye el referente internacional para la protección contra el despido, el acceso a asistencia médica, condiciones seguras de empleo y la protección de la lactancia.

Reflexión sobre los desafíos, limitaciones y riesgos en la implementación de la reforma propuesta

La propuesta de ampliar la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y extender la licencia de paternidad de 15 a 20 días constituye un avance indispensable para armonizar la legislación ecuatoriana con los estándares internacionales. Sin embargo, su implementación enfrenta retos estructurales, económicos, culturales y políticos que podrían obstaculizar la materialización de la reforma normativa.

Resistencia y oposición de los empleadores:

La primera barrera visible es la posible oposición del sector empleador, especialmente de pequeñas y medianas empresas, ante la percepción de que la ampliación de licencias implica “quedarse sin trabajadores por más tiempo”.

Desde la mirada empresarial, ello puede traducirse en:

- Costos adicionales por reemplazos temporales, contratación de personal eventual o redistribución de carga laboral.
- Afectación en la continuidad operativa, especialmente en áreas críticas o roles especializados.
- Mayor temor a contratar mujeres en edad reproductiva, lo que podría profundizar la discriminación laboral indirecta, especialmente en puestos de alta responsabilidad o con salarios elevados.

Incluso si la normativa prevé que el subsidio es cubierto por el IESS, los empleadores suelen considerar que la ausencia prolongada produce efectos operativos equivalentes a un costo.

Impacto económico en el IESS y sostenibilidad del subsidio en Ecuador

El IESS asume el 75% de la remuneración básica durante el período subsidiado de maternidad y paternidad.

El problema estructural es evidente: el IESS atraviesa una crisis financiera sostenida, pública y conocida, caracterizada por déficit acumulado, falta de liquidez y retrasos en pagos a prestadores de salud. En ese contexto:

- Ampliar el período subsidiado podría profundizar la presión fiscal sobre el sistema.
- La institución requeriría recursos adicionales o reformas internas para garantizar la sostenibilidad del subsidio.
- Sin un esquema de financiamiento tripartito (Estado–empleador–trabajador), cualquier incremento en la cobertura podría verse como inviable o riesgoso.

Esta realidad constituye uno de los obstáculos más significativos para la aplicación efectiva de la reforma, no tanto en el plano jurídico, sino en el financiero y administrativo.

Riesgo cultural y discriminación laboral hacia las mujeres:

Ecuador mantiene patrones culturales tradicionales que asignan a las mujeres la mayor carga del cuidado familiar. A diferencia de los países nórdicos, donde la corresponsabilidad es un valor social e institucional, la cultura ecuatoriana no ha evolucionado al mismo ritmo.

En ese contexto, aumentar la licencia de maternidad sin medidas paralelas de corresponsabilidad masculina podría generar:

- Discriminación en la contratación, particularmente en puestos directivos, de confianza o de alto salario.
- Preferencia por contratar hombres para evitar ausencias prolongadas.
- Penalización laboral implícita para mujeres que proyectan ser madres.
- Perpetuación del “techo de cristal”, reforzando la baja presencia femenina en cargos de toma de decisiones.

Por ello, toda ampliación de la licencia materna debe acompañarse de una expansión real y efectiva de la licencia de paternidad para equilibrar cargas y reducir el incentivo a discriminar.

Obstáculos políticos y legislativos para tramitar la reforma:

Un aspecto crítico, muchas veces omitido en el análisis jurídico, es la viabilidad política de llevar la propuesta a la Asamblea Nacional. En Ecuador:

- Todo proyecto debe ser apadrinado por un asambleísta para ingresar al debate legislativo.
- Si no existe apoyo político, afinidad ideológica o interés dentro de las bancadas, el proyecto puede ni siquiera ser calificado por el CAL, quedando archivado sin discusión.
- La coyuntura política —fragmentación, disputas internas, prioridades económicas, crisis fiscal del Estado— influye directamente en la posibilidad de que la reforma avance.
- Reformas laborales que implican costos para el Estado o para empleadores suelen enfrentar fuerte resistencia política.

En consecuencia, incluso si la propuesta es técnicamente sólida y jurídicamente justificada, su éxito depende de factores de gobernabilidad, correlaciones de fuerza y clima político, que no pueden ser controlados desde el plano académico o técnico.

Falta de estudios nacionales que evidencien los beneficios para los bebés

Otro obstáculo importante es la escasez de estudios nacionales que midan de manera sistemática los efectos de extender la licencia de maternidad y paternidad en la salud física, emocional y psicológica del bebé.

En Ecuador existe una brecha marcada en investigación sobre:

- Impacto de la lactancia materna prolongada en el sistema inmunológico del niño.

- Correlación entre maternidad acompañada y reducción de la desnutrición crónica infantil.
- Consecuencias de un apego temprano adecuado en el desarrollo emocional y cognitivo.
- Beneficios psicológicos derivados del acompañamiento parental extendido.

La falta de esta evidencia local dificulta sustentar la reforma con datos propios y deja la discusión anclada en estudios extranjeros, que, si bien son válidos, no siempre logran sensibilizar o convencer a los tomadores de decisión en el contexto ecuatoriano.

Escasez de artículos legales, médicos, psicológicos y científicos sobre el tema

Existe además una carencia significativa de literatura ecuatoriana multidisciplinaria que aborde la necesidad de ampliar las licencias parentales desde perspectivas médicas, psicológicas, jurídicas y socioeconómicas.

La ausencia de análisis especializados limita:

- La argumentación técnica de la reforma.
- La capacidad de los legisladores para evaluar impactos basados en evidencia.
- El desarrollo de políticas públicas integrales y sostenibles.
- La articulación entre derecho laboral, salud pública, psicología y desarrollo infantil.

Este vacío académico y científico genera un entorno donde la reforma puede ser percibida como una aspiración teórica, en lugar de una medida respaldada por conocimiento empírico nacional.

Tabla 12

Síntesis comparativa de estándares de protección parental

Criterio de Comparación	Ecuador (Código del Trabajo)	Estándar Internacional (OIT)	Países de Referencia (España/Nórdicos)
Licencia de Maternidad	12 semanas o 84 días	Mínimo 14 semanas, según el convenio OIT No. 183	16 semanas según el Real Decreto-ley 6/2019 / 480 días según la Federación de Asociaciones de Asistencia a Víctimas de Violencia Sexual y de Género.
Licencia de Paternidad	10 a 15 días según el tipo de parto	Fomento de licencias para ambos padres, según el convenio OIT No. 156.	16 semanas intransferibles y remuneradas al 100%
Enfoque de Género	Protección de la mujer; enfoque de cuidado maternal, según la Constitución de la República del Ecuador.	Igualdad de responsabilidades familiares, según convenio OIT No.156.	Corresponsabilidad efectiva y cuotas parentales no transferibles.
Financiación	Mixta: 75% IESS y 25% empleador	A través de seguro social o fondos públicos, según	Financiación pública mediante seguridad social (Modelo Tripartito).

Criterio de Comparación	Ecuador (Código del Trabajo)	Estándar Internacional (OIT)	Países de Referencia (España/Nórdicos)
		convenio OIT No. 183	
Ratificación	No ratificado por el convenio OIT No. 183 y ratificado por el convenio OIT No. 156.	Estándar de cumplimiento obligatorio para miembros ratificantes.	Plena armonización con Directiva (UE) 2019/1158.

Nota: Este cuadro muestra una comparación de los estándares de Tomado de Convenio OIT No. 183 (art.4), 2000; Convenio OIT No. 156, 1981; Código del Trabajo del Ecuador (art. 152 y 155), 2005; Real Decreto-ley 6/2019, 2019; Constitución de la República del Ecuador (art.332), 2008; “Prestaciones a los trabajadores en Suecia: guía completa”, por Cardi, F., 2025 y “Permisos de maternidad y paternidad por países”, por Federación de Asociaciones de Asistencia a Víctimas de Violencia Sexual y de Género, 2021.

Conclusión

La ampliación de licencias parentales representa un avance necesario para alcanzar estándares internacionales y fortalecer la protección de la maternidad y la corresponsabilidad familiar. No obstante, su implementación enfrenta desafíos significativos: la oposición de empleadores preocupados por la ausencia prolongada de trabajadores, la fragilidad financiera del IESS frente a un subsidio ampliado, la posibilidad de incrementar prácticas discriminatorias hacia las mujeres y, finalmente, los obstáculos políticos reales que implica presentar y aprobar una reforma en la Asamblea Nacional sin un patrocinio legislativo firme.

Superar estos desafíos requerirá no solo una reforma normativa bien diseñada, sino también voluntad política, sostenibilidad financiera, incentivos para el sector empleador y campañas culturales que promuevan la corresponsabilidad parental. Solo así la reforma podrá transitar del papel a la práctica y generar un impacto real en la vida de las familias ecuatorianas.

Síntesis de hallazgos y sugerencias prácticas

El análisis realizado evidencia una brecha significativa entre los estándares internacionales que otorga 14 semanas de licencia de maternidad, tal como lo prevee el (Convenio OIT No. 183, 2000) frente a la protección laboral y la normativa ecuatoriana vigente en materia de maternidad que otorga 12 semanas. De igual manera, en lo referente a la licencia de paternidad, el permiso de 15 días no representa una verdadera corresponsabilidad familiar y seguridad social.

Aunque el Ecuador ha asumido compromisos internacionales, la legislación interna y su aplicación no garantizan plenamente estas obligaciones, lo que representa una desigualdad estructural y una persistencia de estereotipos de género y penalización laboral femenina, así como un impacto negativo en la salud materno-infantil y desarrollo del bebé.

Por lo expuesto, proponemos realizar una reforma de ley en la que se amplíe la licencia de maternidad y paternidad. La reforma busca armonizar el Código del Trabajo con el Convenio OIT No. 183 y promover la corresponsabilidad parental conforme a la Constitución. La brecha actual afecta salud materna, desarrollo infantil y equidad laboral.

***Articulado propuesto**

Artículo 1. Sustitúyase el art. 152:

“Artículo 152.- Licencia de maternidad.

La mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia remunerada de catorce (14) semanas. En caso de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por diez (10) días adicionales; y por ocho (8) días en casos de nacimiento prematuro o requerimiento de cuidados especiales.”

(Código del Trabajo del Ecuador, 2005, art. 152)

Artículo 2. Sustitúyase la licencia de paternidad:

“El padre trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada de veintiún (21) días posteriores al nacimiento. En caso de parto múltiple, cesárea, nacimiento prematuro o cuidados especiales, la licencia se extenderá por cinco (5) días adicionales. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá usar el tiempo restante de la licencia materna.”

Bibliografía

- **Normativa**

- Constitución de la República del Ecuador. Artículo 11, 11.2, 66.4, 43, 46, 44,66, 68, 69, 172, 332, 425 y 417. 20 de octubre del 2008. Recuperado de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Código de la Niñez y Adolescencia. Registro Oficial 737. Artículo 9. 3 de enero del 2003. Recuperado de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/codigo_ninezyadolescencia.pdf
- Código del Trabajo del Ecuador. Suplemento del Registro Oficial No. 167. Artículos 152, 153, 154 y 155. 16 de diciembre del 2005. Recuperado de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>
- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Suplemento N° 309 - Registro Oficial. Artículos 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 29. 12 de mayo de 2023. Recuperado de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>
- Ley Orgánica de Discapacidades. Suplemento del Registro Oficial No. 796. Artículo 4. 25 de septiembre del 2012. Recuperado de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta. Suplemento del Registro Oficial No. 234.

Artículo 7 y 12. 20 de enero del 2023. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>

- **Jurisprudencia**

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia No. 878-20-JP/24. Recuperado de

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUUnLCBldWlkOidlNDkyOTkyYy0zZDVhLTQ1YmQtOTc0My1iYTBjMjdhZTljZTYucGRmJ30=

Real Decreto-ley 9/2025. Por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado. 30 de julio de 2025. BOE-A-2025-15741. Recuperado de

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-15741>

Real Decreto-ley 6/2019. De medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. 8 de marzo del 2019. BOE-A-2019-3244. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

- **Revistas e informes**

Albagli, P. y Rau, T. (2017). The Effects of a Maternity Leave Reform on Children's Abilities and Maternal Outcomes in Chile. The Economic Journal. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/321823892_The_Effects_of_a_Maternity_Leave_Reform_on_Children's_Abilities_and_Maternal_Outcomes_in_Chile

Benítez, D. y Espinosa, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. Recuperado de

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf

Cámara de Industrias y Producción [CIP]. (2023). Desempleo y empleo no adecuado: las brechas que más enfrentan jóvenes y mujeres en Ecuador. Recuperado de

<https://www.cip.org.ec/2023/08/09/desempleo-y-empleo-no-adecuado-jovenes-mujeres/>

Cardi, F. (2025). Prestaciones a los trabajadores en Suecia: guía completa. Recuperado de

[https://remote.com/es-es/blog/prestaciones/suecia-prestaciones-a-los-trabajadores-remuneracion#:~:text=Bajas%20de%20maternidad%20y%20paternidad,la%20Seguridad%20Social%20\(%20F%C3%B6rs%C3%A4kringskassan%20\)](https://remote.com/es-es/blog/prestaciones/suecia-prestaciones-a-los-trabajadores-remuneracion#:~:text=Bajas%20de%20maternidad%20y%20paternidad,la%20Seguridad%20Social%20(%20F%C3%B6rs%C3%A4kringskassan%20)).

Federación de Asociaciones de Asistencia a Víctimas de Violencia Sexual y de Género.

(2021). Permisos de maternidad y paternidad por países. Recuperado de

<https://stopviolenciasexual.org/permisos-maternidad-paternidad-paises/#:~:text=Los%20permisos%20de%20maternidad%20y,o%20322%20d%C3%ADas%20al%20100%25>

Gracia, E. y Merlo, J. (2016). Describen la ‘paradoja nórdica’: la mayor igualdad de género con los más altos índices de violencia de pareja europeos. Universitat de Valencia.

Recuperado de <https://www.uv.es/uvweb/universidad/es/listado-noticias/describen-paradoja-nordica-mayor-igualdad-genero-mas-altos-indices-violencia-pareja-europeos-1285846070123/Noticia.html?id=1285966463901>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU. II trimestre de 2023. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_II/2023_II_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

Nohlen, D. (2020). El Método Comparativo. Antologías para el estudio y la enseñanza de la ciencia política: Volumen III: La metodología de la ciencia política. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6180/5.pdf>

Pérez, J. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. Revista empresarial, 9(3), p. 29-34. Recuperado de <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/20/16>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2025). Informe de la OIT revela una brecha global de cinco meses en los permisos parentales remunerados entre hombres y mujeres. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/news/informe-de-la-oit-revela-una-brecha-global-de-cinco-meses-en-los-permisos>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD]. (2019). OECD Principles on Artificial Intelligence. Recuperado de <https://www.oecd.org/en/topics/ai-principles.html>

Oficina Internacional de Trabajo. (2016). Women at Work: Trends. Recuperado de

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

Ormeño, I. (2021). Uso del permiso parental según género y su efecto sobre la tasa de

fecundidad. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32742/1/BCN_122021_Permiso_parental_VF2pdf.pdf

Subsecretaría de Trabajo. (2024). Informe de Gestión. Recuperado de

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/05/Informe-Inspecciones-Planta-Central-2024.pdf>

Convenios, convenciones, declaraciones, etc.

Convención sobre los Derechos del Niño. Artículo 24. 20 de noviembre de 1989. Recuperado

de <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de

Discriminación Contra la Mujer [CEDAW]. Artículo 11. 1979. Recuperado de

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Convenio sobre la Protección de la Maternidad [Convenio OIT No. 3]. Artículo 4. 1919.

Recuperado de

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:312148%2Ces

Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) [Convenio OIT No.

111]. 1958. Recuperado de

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

Convenio 156 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares [Convenio

OIT No. 156]. Artículo 1, 2, 3, 4, 5 y 6. 1981. Recuperado de

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad [Convenio OIT No. 183].

Artículo 1, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. 2000. Recuperado de

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo. 1975. Recuperado de

[https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648\(1975-A-1\)104-109.pdf#page=3](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3)

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo. 1998. Recuperado de

<https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículos 16 y 25. 10 de diciembre de 1948.

Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [PIDESC]. Artículo 10.

16 de noviembre de 1966. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador. Artículo 7 y 9. 17 de noviembre de 1988. Recuperado de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>