



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Extensión de la licencia de maternidad a las mujeres solteras y viudas
en el Ecuador**

AUTORES

**Hidalgo López, Patricio Efraín
Mantilla Castillo, Daniela Patricia**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO**

TUTOR:

Dra. Molineros Toaza, Maricruz del Rocío

**Guayaquil, Ecuador
30 de agosto del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Hidalgo López, Patricio Efraín y Mantilla Castillo, Daniela Patricia**, como requerimiento para la obtención del título de Abogado.

TUTOR (A)

f. 

Dra. Molineros Toaza, Maricruz del Rocío

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Hidalgo López, Patricio Efraín**
Mantilla Castillo, Daniela Patricia

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Extensión de la licencia de maternidad a las mujeres solteras y viudas en el Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogado** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

AUTORES

f. 

Hidalgo López, Patricio Efraín

f. 

Mantilla Castillo, Daniela Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Hidalgo López, Patricio Efraín**

Mantilla Castillo, Daniela Patricia

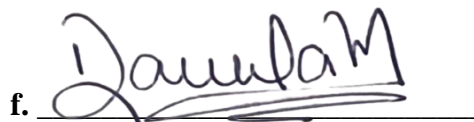
Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Extensión de la licencia de maternidad a las mujeres solteras y viudas en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

AUTORES

f. 

Hidalgo López, Patricio Efraín

f. 

Mantilla Castillo, Daniela Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
REPORTE COMPILATIO



Extensión de la licencia de Maternidad a las Mujeres Solteras y Viudas en el Ecuador



Nombre del documento: TESIS COMPILATIO.docx
ID del documento: d4bfc609e24d531d4104ccd58e68fb0bb2fd213
Tamaño del documento original: 4,34 MB
Autores: Patricio Hidalgo Lopez, Daniela Mantilla Castillo

Depositante: Patricio Hidalgo Lopez
Fecha de depósito: 25/8/2024
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 25/8/2024

Número de palabras: 11.819
Número de caracteres: 76.227

Ubicación de las similitudes en el documento:



f.

Hidalgo López, Patricio Efraín
AUTOR

f.

Mantilla Castillo, Daniela Patricia
AUTORA

f.

Dra. Molineros Toaza, Maricruz del Rocío

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quien con su infinita bondad me ha brindado la oportunidad de poseer las herramientas para poder desarrollar mis capacidades y concluir esta etapa en mi vida. Por haberme dado la fortaleza en mi espíritu y haber iluminado mi mente, dedico con profundo agradecimiento y humildad este trabajo.

A la Virgen Maria, quien con su amor maternal y su protección, ha sido un consuelo constante en mis días de incertidumbre. Gracias por escuchar mis oraciones, por interceder por mí y cubrirme con su manto lleno de gloria y misericordia.

A mi familia completa, quienes han sido una guía y maestros en mi vida desde el primer momento. Su amor, consejos y enseñanzas han sido el cimiento sobre el cual he construido todo lo que soy hoy. A Mariol, Pilar, Maritza, Francisco y Jacinto, no podría estar más agradecida por tenerlos a mi lado en cada momento de este viaje.

A mis abuelitos, Clemencia y Alfredo, con profundo respeto y cariño, les agradezco infinitamente por todo lo que han hecho por mí. Mi corazón esta con ustedes, y sus consejos repletos de amor resuenan todo el tiempo en mi cabeza.

A Emita, por ser la hermana ideal que tanto le pedí a Diosito. Desde el momento en que llegaste a mi vida, has sido la respuesta a mis oraciones, llenando mis días de alegría y ternura. Cada momento en el que estoy contigo, mi niña interior sale a jugar. Gracias por ser mi compañera de juegos y mi confidente.

A Patricio, mi compañero no solo de tesis sino de una carrera completa en la que hemos crecido de forma académica y personal. Tu compañía en esta carrera ha sido fundamental para poder disfrutar cada momento de esta etapa que hemos vivido juntos.

A la Dra. Nuria Pérez, por ser mi mamá en la universidad, siempre dispuesta a acogerme con mucho cariño y paciencia en su oficina cada vez que las dudas nublaban mi camino. Su puerta siempre abierta fue un refugio en los momentos más difíciles. Por siempre agradecida con usted.

Finalmente, el mayor de los agradecimientos a mi madre, Jacqueline, que me sujetó la mano el día en que nací y no me la ha soltado desde entonces. Por ser mi protectora, mi guía y mi fuente de amor incondicional. Su amor ha sido la constante más grande en mi vida, una fuerza silenciosa pero inquebrantable que me ha guiado en cada paso del camino. Gracias por cada sacrificio, cada lágrima de alegría o preocupación, y cada sueño que construiste para mí.

Mantilla Castillo, Daniela Patricia

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo, le agradezco a Dios por darme la fuerza de poder haber recorrido todo este camino a pesar de los obstáculos que he tenido este último año.

A mi padre, madre y mis hermanas, gracias por siempre estar conmigo, gracias por darme la fuerza de voluntad, gracias por consentirme, gracias por todo.

Quiero agradecer a mi compañera de tesis Daniela Mantilla, por su compromiso y apoyo durante todo el proyecto, espero poder seguir compartiendo contigo mucho tiempo más.

A mi tutora Dra. Maricruz Molineros, gracias por la paciencia y la orientación en este recorrido, estoy profundamente agradecido por su dedicación.

Agradezco a todas las personas que han estado para mí en los momentos más difíciles de mi vida, tanto a mi familia como a mis amigos, sin ustedes esto no habría sido posible.

Hidalgo López, Patricio Efraín

DEDICATORIA

A mi madre, mi inseparable aliada:

Mi completa dedicatoria va dirigida a ti, mamá, que has sido mi compañera de equipo durante cada segundo de mi estadía en la Tierra. Por tu devoción a amarme con una intensidad incomparable, y por las incontables noches que has pasado sin dormir por cuidarme, quedo eternamente agradecida contigo. No hay acto de amor más puro que el tuyo, y es ese amor el que ha sido mi guía y mi inspiración.

Por amarme incluso mucho antes de conocernos, por soñar conmigo antes de que llegara a este mundo, y por dedicarme tu vida desde el primer latido de mi corazón.

Este logro es tanto mío como tuyo, porque cada uno de mis éxitos lleva impreso el esfuerzo, la dedicación y el sacrificio que tú has hecho por mí. Has sido mi pilar, mi ejemplo a seguir, y la razón por la que nunca he dejado de luchar por mis sueños. Al final del día, mami, por ti yo soy, y todo lo que he alcanzado es un reflejo de tu amor y tu fé en mí.

Cada fibra de mi ser está llena de gratitud por todo lo que has hecho por mí. Gracias por el inmenso esfuerzo que has puesto en cada detalle para hacerme feliz en cada uno de mis días. Tu amor y sacrificio han sido la base sobre la que he construido mis sueños, y por ello, todo lo que he logrado es una manifestación de tu afecto y compromiso.

Sé que no hay palabras suficientes para expresar lo mucho que significas para mí, pero espero que en estas líneas encuentres al menos una pequeña parte del agradecimiento y amor que siento por ti.

Mantilla Castillo, Daniela Patricia

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a Dios, quien me ha guiado por el camino correcto y brindado fuerzas para seguir avanzando.

A mi madre, Claudia, quien fue mi primer amor, el principal pilar de mi vida, gracias por tu amor incondicional y apoyo constante.

A mi padre, Patricio, mi mejor amigo y modelo a seguir como hombre, quien siempre me ha cuidado, gracias por todas tus enseñanzas.

A mi hermana, Claudia, mi compañera de vida, gracias por haberme protegido y cuidado, gracias por estar siempre para mí.

A mi hermana, Natalie, quien fue mi segunda madre. A pesar de los miles de kilómetros de distancia que nos separan, no hay un día en el que no piense en ti.

Hidalgo López, Patricio Efraín



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

DR. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS

DECANO DE CARRERA

f. _____

MGS. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

DR. MARCO ELIZALDE



Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: Semestre A-2024

Fecha: 26 agosto 2024

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado *EXTENSIÓN DE MATERNIDAD A LAS MUJERES SOLTERAS Y VIUDAS EN EL ECUADOR*, elaborado por los estudiantes *DANIELA PATRICIA MANTILLA CASTILLO Y PATRICIO EFRAÍN HIDALGO LÓPEZ*, certifica que, durante el proceso de acompañamiento, dichos estudiantes han obtenido la calificación de *DIEZ (10)*, lo cual las califica como *APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN*.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

Dra. Maricruz Molineros Toaza

TUTORA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO 1.....	4
1. Generalidades de la Licencia de Maternidad en el Ecuador. Precedentes en el ordenamiento Jurídico.....	4
1.1 Medidas legislativas adoptadas.....	4
1.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).....	4
1.3 Convenio OIT sobre la Protección a la maternidad (2000).....	4
1.4 Constitución de la República del Ecuador (2008).....	5
1.5 Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018).....	5
1.6 Código del Trabajo (Ref. 2020).....	6
1.7 Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023).....	7
2. Licencia de Maternidad y Paternidad.....	8
2.1 Definiciones.....	8
2.1.1 Licencia de Maternidad.....	8
2.1.2 Licencia de Paternidad.....	9
3. Principios Constitucionales y Vinculantes referentes a la protección de la mujer en periodo gestante, puerperio y lactancia.	10
3.1 Principio De Estabilidad Laboral Reforzada.....	10
3.2 Principio de Progresividad.....	12
3.3 Principio De Corresponsabilidad Parental.....	13
3.4 Principio De Justicia.....	13
3.5 Principio de Equidad.....	15
3.6 Principio De Igualdad y No Discriminación.....	16
CAPÍTULO 2.....	17
1. Pregunta de Investigación.....	17
2. Insuficiencia Normativo en la Protección de Licencias de Maternidad para Madres Solteras y Viudas en la Legislación Ecuatoriana.....	17
3. Impacto en la Salud y Bienestar de las Madres Trabajadoras Solteras y Viudas	20
4. Procedimiento.....	21
5. Suplemento No 309.....	22
6. De los Derechos al Cuidado Humano.....	25
6.1 Protección Jurídica a la Maternidad.....	26
6.2 Protección Jurídica a la Paternidad.....	28

7. Legislación Comparada	29
7.1 Filipinas	30
7.2 Francia	31
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar la licencia de maternidad de las madres solteras o viudas en el contexto de la reciente promulgación de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) que integra al ordenamiento jurídico expresamente la obligación de "... tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos..." por medio de la aplicación de los principios de igualdad y corresponsabilidad parental, tanto en hombres como en mujeres en el ámbito laboral. Esta Ley en coherencia con la Constitución de la República del Ecuador busca asegurar la igualdad de género dentro del hogar, de tal forma que las tareas domésticas sean realizadas de forma conjunta y equitativa.

De manera específica, se revisa la inapropiada licencia de maternidad de las madres solteras y viudas. Al carecer de un apoyo por parte de su cónyuge, su situación personal y familiar es más compleja e impacta en su cuidado como el de su hijo/a. Estos casos evidencian una desigualdad real que debe ser atendida. Sin su pareja, la mujer carece de asistencia para lograr su total recuperación y atender al recién nacido. En este contexto, se revisa los principios que se vulneran y la necesidad de tomar una iniciativa de reforma legislativa en materia laboral que promueva la equiparación en el trato de las madres solteras o viudas cuya licencia de maternidad es deficiente para atender su real situación económica, familiar, social y laboral.

Palabras Clave: Licencia, Extensión, Viuda, Soltera, Desigualdad, Principios

ABSTRACT

The purpose of this research paper is to analyze the maternity leave of single or widowed mothers in the context of the recent enactment of the Organic Law on the Right to Human Care (2023), which expressly integrates into the legal system the obligation to “... protect, safeguard, and regulate the right to care for working individuals concerning their children, direct dependents...” through the application of the principles of equality and parental co-responsibility, for both men and women in the workplace. This Law, in coherence with the Constitution of the Republic of Ecuador, seeks to ensure gender equality within the household, so that domestic tasks are carried out jointly and equitably.

Specifically, it reviews the inadequate maternity leave for single and widowed mothers. Lacking support from a spouse, their personal and family situation is more complex and impacts both their care and that of their child. These cases reveal a real inequality that needs to be addressed. Without a partner, the woman lacks assistance to fully recover and care for her newborn. In this context, the principles that are violated are examined, and the necessity of initiating legislative reform in labor law is highlighted to promote equal treatment for single or widowed mothers whose maternity leave is insufficient to address their actual economic, family, social, and work situation.

Key Words: Lease, Extension, Widow, Single, Inequality, Principles

INTRODUCCIÓN

Con la intención de buscar la igualdad, construir una sociedad más equitativa y, tomando en cuenta que el cuidado está reconocido como un derecho humano fundamental en la Constitución de la República del Ecuador, se aprueba la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 309 el 12 de mayo del 2023. La promulgación de esta ley constituye una respuesta del Estado ecuatoriano a la creciente necesidad de proteger y regular los derechos relacionados con el cuidado de las personas.

La Ley es una respuesta al registro histórico en la sociedad, sobre todo lo que abarca la responsabilidad doméstica. Es notorio que ha sido puesta a cargo principalmente de la mujer, dándole a ésta el mayor reparto del trabajo familiar, a pesar de su condición de trabajadora. De esta forma se evidencia injusticia en la repartición de tiempos dentro del trabajo o incluso el empleo en general.

El deber del Estado y todos sus niveles de gobierno es la aplicación de políticas públicas sobre el derecho al cuidado; se incluye en este grupo de personas a las mujeres trabajadoras madres solteras o viudas en estado de gestación y puerperio, a quienes debe procurarse más flexibilidad y apoyo, tanto en su lugar de trabajo como en las responsabilidades domésticas, sin perder la estabilidad laboral y sin repercusiones económicas. De acuerdo con Corredor y Ríos (2022, p. 4) “la maternidad no solo merece una mirada desde lo legal, es una etapa de la vida importante para los seres humanos; merece un análisis desde lo psicológico, familiar y como sociedad.”, lo que nos permite enfatizar que las políticas públicas y las leyes reconozcan la complejidad de la experiencia materna, abordando no solo los derechos y obligaciones legales, sino también los aspectos emocionales y sociales que influyen en el bienestar de las madres y sus hijos.

El trabajo al igual que el cuidado humano es un derecho esencial para las personas, la actividad laboral permite el desarrollo económico de los individuos, su ejecución no

puede afectar la salud ni el entorno familiar -impidiendo el cumplimiento de las obligaciones de cuidado- que perjudica la productividad. Esta ley garantiza que las personas trabajadoras, tanto en el sector público como en el privado, puedan cuidar y ser cuidadas sin poner en riesgo su estabilidad laboral. Esto incluye protecciones específicas para mujeres durante el embarazo, parto, puerperio y lactancia, y se propone extender esta protección de forma precisa a las mujeres que están pasando por las fases mencionadas en situación de monoparentalidad por soltería o viudez.

Las mujeres enfrentan diversas situaciones que las exponen a discriminación y desigualdades, tal es el caso de las madres solteras o viudas, al no tener una pareja que las asista después del parto, sufrirán más demora en su recuperación porque al mismo tiempo deben dar atención al bebé recién nacido. Esta situación implica la vulneración del derecho al cuidado de la madre soltera o viuda trabajadora, puesto que el tiempo de la licencia de maternidad no es adecuado para cumplir los fines de la Ley, requiriendo equiparar la ausencia del padre mediante la extensión del permiso de maternidad. En este sentido, es incuestionable que las madres solas están en condición desigual frente a las madres con parejas, la asistencia en el proceso de recuperación y cuidado del recién nacido es necesaria. Debido a esto, la desigualdad real entre las madres trabajadoras amerita una revisión urgente normativa, surge la necesidad de proponer la extensión de la licencia de maternidad para lograr un equilibrio adecuado entre la igualdad de género y la protección de los derechos individuales. Con esta propuesta se atendería la vulneración del derecho al cuidado de las madres solteras o viudas trabajadoras

CAPÍTULO 1

1. Generalidades de la Licencia de Maternidad en el Ecuador. Precedentes en el ordenamiento Jurídico

1.1 Medidas legislativas adoptadas

El Ecuador ha implementado una serie de medidas legislativas y programas específicos para combatir la desigualdad en las mujeres, mediante la promulgación de leyes en distintos períodos y materias, intervenciones específicas e implementación de un plan nacional desde un enfoque integral y sostenido. Así, se aborda este problema social y cultural desde diferentes niveles y dimensiones, incluso desde lo jurídico.

1.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979)

Este tratado de las Naciones Unidas enfatiza la necesidad de eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, incluyendo la necesidad de compartir las responsabilidades familiares y del cuidado entre hombres y mujeres. En particular, el Artículo 16 aborda la igualdad de derechos en el matrimonio y las responsabilidades familiares, reconociendo la carga desproporcionada que muchas mujeres enfrentan al cuidar solas a sus hijos.

1.3 Convenio OIT sobre la Protección a la maternidad (2000)

El 15 de junio del año 2.000, se promulgó el Convenio No. 183 promulgado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece criterios mínimos para la protección de la maternidad; el objetivo es garantizar condiciones de trabajo seguras y justas para las mujeres durante el embarazo, parto y posparto. Así, se orientó a mejorar la salud y el bienestar de las madres trabajadoras y sus hijos, promoviendo la igualdad de género en el lugar de trabajo y estableciendo un marco legal que proteja a las mujeres

de la discriminación por razones de maternidad. asegurando además una licencia mínima de maternidad y el acceso a prestaciones relacionadas.

El convenio establece que las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas, y el acceso a las prestaciones derivadas de este hecho jurídico que genera obligaciones para el empleador; la protección jurídica laboral asegura la estabilidad laboral, impide el despido de la mujer, y la discriminación debido a su condición de madres, promoviendo así la igualdad en el trabajo.

1.4 Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 35 dispone que el Estado tiene la obligación de garantizar atención prioritaria y especializada para las personas que así lo requieran, abarcando a las madres embarazadas incluso las madres solteras y viudas. Asimismo, el artículo 333 reconoce el derecho al cuidado humano garantizando la ayuda necesaria para estas madres que no tienen el apoyo de la figura paterna que contribuya con el cuidado adecuado de sus hijos. Este reconocimiento implica que las madres están en su derecho de recibir un apoyo adicional por parte del Estado, que les permita compensar la falta de apoyo, para asegurar su bienestar y el de sus hijos.

Es imperativo resaltar que es imprescindible brindar un entorno adecuado de protección y apoyo para las madres que enfrentan la crianza de sus hijos en forma solitaria, por lo que esta disposición se enfoca en equilibrar su difícil situación después del parto.

1.5 Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018)

En el año 2018, el gobierno promulgó la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOPEVCM), cuyo propósito es establecer el compromiso del Estado respecto de la transformación de patrones socioculturales y estereotipos que perpetúan la desigualdad femenina; esta ley busca abordar aquellos problemas que hayan sido identificados en la Encuesta Nacional sobre Relaciones

Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVGMU), centrado sus acciones en la erradicación de violencia contra de las mujeres. Sin embargo, debe existir un reconocimiento expreso de la vulnerabilidad de un grupo de mujeres que se encuentran en situación de monoparentalidad durante su estado de embarazo y parto.

1.6 Código del Trabajo (Ref. 2020)

El Código de Trabajo del Ecuador establece un marco legal claro y definido para la protección de las trabajadoras durante el embarazo y la maternidad. Según lo estipulado, la licencia de maternidad es de 12 semanas (84 días), período durante el cual la trabajadora tiene derecho a recibir su remuneración completa. Esta licencia se distribuye de la siguiente manera: dos semanas antes del parto y diez semanas después del nacimiento del niño, aunque la trabajadora puede optar por ajustar este tiempo bajo ciertas condiciones específicas. Además, prevé que, en casos especiales como partos múltiples o complicaciones médicas, se pueden otorgar extensiones adicionales a la licencia ordinaria de maternidad, esto considerando que estas extensiones no son automáticas, ni prolongan la licencia de manera significativa, sino que dependen de la evaluación médica y las circunstancias particulares de cada caso.

En el año 2009 se incorpora la licencia de paternidad remunerada de 10 días si se trata de parto normal y 15 días si es parto múltiple o cesárea; este derecho que se reconoce al padre se da en el marco constitucional de la igualdad de derechos y obligaciones en las relaciones parentales entre el hombre y la mujer, corresponsables en el cuidado y crianza de los hijos.

Este artículo se complementa con el artículo 4 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023), donde especifica que las personas trabajadoras tienen el derecho a cuidar de un tercero, así como dentro del mismo cuerpo normativo en el artículo catorce habla sobre el derecho al cuidado de las personas que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio y lactancia.

1.7 Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023)

Como se indicó al inicio la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, ha sido promulgada con el motivo y la intención de ser un respaldo para todas las situaciones en las que se pueda encontrar una persona en su derecho de “(...) cuidar a un tercero, al autocuidado y a ser cuidado” como está en su artículo 35. Reconociendo en este mismo artículo la obligación del Estado de brindar mecanismos que apoyen esta normativa que se enfoca en el cuidado humano, y a su vez eliminando patrones culturales que puedan interferir en la sensibilización de las distintas situaciones que puedan aparecer.

Complementando la protección de las trabajadoras durante la maternidad, asegurando no solo el tiempo necesario para el cuidado del recién nacido, sino también el mantenimiento de la estabilidad laboral. Esta ley introduce el concepto de "estabilidad laboral reforzada", lo que significa que las trabajadoras no pueden ser despedidas durante el embarazo, el parto, el puerperio y el período de lactancia, a menos que exista una causa justificada y debidamente comprobada.

Asimismo, la Ley establece derechos adicionales como permisos para la lactancia, que permiten a las trabajadoras disponer de hasta dos horas diarias para amamantar a sus hijos durante los primeros 12 meses después del parto. Esto se suma a la posibilidad de solicitar permisos no remunerados adicionales en casos excepcionales, aunque estos no son equivalentes a una extensión de la licencia de maternidad como tal.

Es importante destacar que esta legislación también reconoce y protege a las trabajadoras en situaciones especiales, como las madres solteras y viudas, quienes pueden enfrentar desafíos adicionales en el cuidado de sus hijos. La ley busca garantizar que estas mujeres reciban el apoyo necesario, asegurando la aplicación de los principios de igualdad, no discriminación y equidad, tal como lo establece la Constitución del Ecuador

En resumen, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano trabajan en conjunto para ofrecer un marco de protección integral a las

trabajadoras en el Ecuador, asegurando que puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin sacrificar sus derechos laborales ni su estabilidad en el empleo.

2. Licencia de Maternidad y Paternidad

2.1 Definiciones

2.1.1 Licencia de Maternidad

La licencia de maternidad es el permiso que se otorga a las mujeres trabajadoras que han dado a luz, para que en ese periodo puedan recuperarse y brindar el cuidado necesario al recién nacido.

“Sociológicamente la paternidad y la maternidad son posiciones en la estructura social, interconectadas entre sí y con otras posiciones; definidas por un conjunto de expectativas y tareas que están determinadas por la clase social, la comunidad y el grupo étnico o religioso.” (Vargas, Osorio y Rozo, 2011, p. 90)

El enfoque precedente nos lleva a comprender que el rol de padre o madre no es simplemente un resultado de la biología, sino una construcción social que varía considerablemente dependiendo del contexto en el que se inscribe.

Así, este objetivo es garantizar una adecuada protección del recién nacido en su etapa vulnerable, mediante la atención que la madre debe proporcionar al hijo/a, en la que se vela por su bienestar y sus derechos incluidos la lactancia materna. Sin embargo, se usa este tiempo no solo para cuidar a su hijo o hija, sino también para la recuperación de la mujer del período de gestación y el parto; las mujeres que han dado a luz necesitan tiempo para poder recuperarse y sanar ciertas partes de su cuerpo, sin importar si el parto ha sido por cesárea o natural. Rossin Slatter (2011) plantea que el objetivo de la licencia de maternidad es proteger el trabajo y la salud de las madres y los recién nacidos. Aunque el embarazo no es una enfermedad, esta condición puede afectar de distintas formas y su recuperación es diferente, de ahí es imperativo mencionar que la licencia cubre esta etapa de puerperio y la preparación de la madre en todo lo necesario para amamantar, cuidar y asegurar el bienestar del bebé.

El Código del Trabajo regula el tiempo que dura la licencia de maternidad, constituye un derecho importante de la mujer en el ámbito laboral, brinda protección y garantiza que las mujeres no sean víctimas de despido al hacer uso de su derecho, siendo prohibido que una trabajadora sea despedida mientras esté haciendo uso de la licencia. Dentro de la ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, se hace mención acerca de que en el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado debe garantizar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, y de esta forma crea una protección ante riesgos laborales que puedan perjudicar a las personas trabajadoras que esten en condición de gestación y maternidad.

2.1.2 Licencia de Paternidad

La licencia de paternidad, tal y como la de maternidad, es aquella que se otorga al hombre cuando nace su hijo/a, la finalidad es que ofrezca apoyo en su cuidado; no es discutible que la paternidad debe ser ejercida con responsabilidad desde el nacimiento del hijo/a que requiere por su fragilidad un cuidado diligente, para evitar alguna situación de riesgo considerando que su madre está en recuperación. Además, la presencia del padre en el periodo de crianza de un recién nacido ayuda a la madre con la carga dentro de las labores domésticas, representa un apoyo tanto psíquico como físico. Es por esta última razón la cual podría considerarse también incluida en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, donde está reconocido el derecho a cuidar a terceros dentro de la etapa de gestación y maternidad.

Sin embargo, la normativa actual no regula la situación en caso de que exista una ausencia por parte del padre, ni aprovecha de forma óptima esos 25 días adicionales que podrían ser de gran utilidad para la madre gestante en situaciones donde ella se encuentra sola, dejando una insuficiencia normativa que requiere ser abordado.

3. Principios Constitucionales y Vinculantes referentes a la protección de la mujer en periodo gestante, puerperio y lactancia.

3.1 Principio De Estabilidad Laboral Reforzada

Tiene como objetivo amparar de forma más eficaz a ciertos grupos de trabajadores que se encuentran en situaciones vulnerables, y de esta forma asegurándose con una mayor protección de un despido sin justificación razonable ni motivada. Se aplica con mayor estrictez en conjunto con el Principio de Estabilidad Laboral ordinario, formando así un compromiso que asegura que los trabajadores no puedan ser despedidos sin seguir un procedimiento legal correspondiente.

La Corte Constitucional evaluó que la normativa no ofrecía una suficiente protección a los trabajadores en situaciones especiales con el objetivo de evitar despidos intempestivos o injustificados. Por esta razón, las mujeres que se encuentren en estado de gestación o en periodo de lactancia no podrán ser apartadas de su ambiente laboral sin que exista una debida justificación.

La Corte Constitucional del Ecuador aprobó la garantía de Estabilidad Laboral Reforzada en la Sentencia No. 375-17-SEP-CC, 2017, en la que establece que los grupos vulnerables pueden ingresar y permanecer en un ambiente laboral sin que existan actos discriminatorios, no pueden ser tratados de igual manera que los otros trabajadores, esto implica la igualdad de resultados. En este contexto, se reconoce que existen circunstancias diferentes, se necesita implementar medidas para que tengan un trato justo desde lo jurídico y surta efecto en el plano real. Estas medidas son las acciones afirmativas, que tienen como propósito la reivindicación de derechos de los grupos de atención prioritaria.

Otro precedente sobre la estabilidad laboral reforzada, con sus características, lo determina la Corte Constitucional de Colombia, en la sentencia T-320, 2016. MP. Alberto Rojas Ríos:

- Derecho a la conservación del trabajo.
- No poder ser despedido cuando se encuentre en una situación de vulnerabilidad.
- Seguir en el empleo siempre y cuando no exista una razón objetiva de desvinculación.
- Que la autoridad competente permita el despido, no antes sin haber verificado que sea a causa relacionada al empleo, y no a la situación de vulnerabilidad.

Para Gómez (2021), la Estabilidad Laboral Reforzada es la garantía que tienen las personas vulnerables, siendo un amparo extra al trabajador en contra del empleador, porque se prohíbe la terminación de la relación laboral sin que se encuentre una causa justa y objetiva. Si esto sucede, su separación del trabajo se considera un acto de discriminación debido a su situación. Esto significa entender este principio como protector de trabajadores en situaciones de mayor vulnerabilidad en comparación a las demás personas, impide los despidos sin justificación pertinente y adecuada. A las mujeres que están embarazadas y en período de lactancia, se les reconoce esta protección, por tanto alcanza a las madres trabajadoras, solas o viudas, que han dado a luz y que tienen una carga mayor en su recuperación y en el cuidado de sus hijos.

Además, jurisprudencialmente reconoce que grupos vulnerables no pueden ser tratados de igual forma que los otros trabajadores en una igualdad formal, sino que tienen que ser considerados bajo el principio de igualdad material. En lo concerniente a las madres embarazadas en crianza solitaria, enfrentan una realidad distinta que comprende diversas desventajas. Siendo así, la Convención Americana sobre Derechos Humanos impone a los Estados la obligación de proporcionar condiciones ideales para proteger los derechos fundamentales de las personas; fortaleciendo la necesidad de adoptar medidas que aseguren la estabilidad laboral y apoyo para este grupo de madres trabajadoras ampliando su licencia de maternidad.

3.2 Principio de Progresividad

El principio de progresividad consiste en que los derechos no pueden ser menoscabados, se garantiza a las personas la incorporación progresiva de nuevos derechos conforme vayan evolucionando. Este principio es uno de los más utilizados para el ingreso de derechos humanos mediante nuevas normas, especialmente derechos económicos, sociales y culturales. Este fundamento radica en la ampliación de derechos de una forma significativa y positiva, de manera que si de alguna forma existe regresividad sería inconstitucional.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) establece:

Los Estados se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Al estar prohibida la regresión y al ser una obligación la progresión de derechos, se proporciona una estabilidad jurídica, creando una cohesión social, ya que se asegura que los avances se mantengan y se vayan fortaleciendo. En tal sentido, el principio de progresividad justifica incrementar los días de la licencia de maternidad a las madres en situación de monoparentalidad, esto implica un progreso específico de este derecho y atención a un grupo vulnerable.

En virtud de esto, se exige al Estado, que tome medidas para optimizar los aspectos culturales, sociales y económicos relacionados a los derechos fundamentales; precisamente el aumento de la licencia de maternidad es un camino para que el derecho a la vida digna, a la protección familiar de las madres solteras o viudas.

3.3 Principio De Corresponsabilidad Parental

La aplicación se relaciona al ejercicio equitativo y conjunto de todas las responsabilidades del hogar, incluido el cuidado de sus hijos, a ambos progenitores; esto incluye los derechos, obligaciones, responsabilidades. A criterio de Fuentes Parra “la corresponsabilidad parental no solo es la toma de decisiones de carácter relevante, sino que va más allá, considerando incluso aquellas de carácter cotidianas y afectivas con sus hijos, no tan solo aquellas de aspecto patrimonial” (2019, p. 5). El objetivo de este principio está basado en la igualdad de género, es decir, tanto la madre como el padre participan de forma activa e integral en el desarrollo de sus hijos. Debiendo eliminar los estereotipos de género en los que generalmente la mayor parte del trabajo del hogar se atribuye a las mujeres.

Las familias monoparentales están reconocidas en la Constitución del Ecuador, consiste en una familia atípica, un subtipo es la familia que solo cuenta con la mujer como jefa del hogar; la falta del hombre como jefe también del hogar sobrecarga las responsabilidades y obligaciones para las mujeres solteras o viudas, factores que influyen, son la falta de apoyo en lo económico, tareas físicas y apoyo emocional.

La repercusión financiera en una madre soltera o viuda es significativa, más aun cuando debe haber un equilibrio entre un trabajo y las responsabilidades del cuidado, lo que podría acabar en discriminación laboral; la normativa ecuatoriana en la actualidad no regula adecuadamente el derecho de maternidad de estas mujeres vulnerables, creando una desprotección jurídica y social.

Los beneficios de implementar una extensión de licencia de maternidad en los casos de madres solteras y/o viudas, promueve la igualdad de género, beneficia a la salud tanto física como mental de la madre, y contribuye de manera general a su estabilidad laboral por las posteriores implicaciones que su estado familiar representa.

3.4 Principio De Justicia

El principio de justicia hace referencia a que exista una distribución equitativa de los recursos y oportunidades, así como justa asignación de derechos y responsabilidades

de cada persona. Para el filósofo John Rawls, la justicia se basa en la idea de que una sociedad es justa cuando reconoce y responde a las desigualdades estructurales.

La justicia distributiva, la cual se centra en la igualdad de oportunidades dentro de la sociedad, es imperativo que las mujeres viudas tengan apoyo adicional para la compensación de la falta del padre. Estas desigualdades que existen, tienen que ser corregidas con una distribución justa de los recursos, para que todas las personas tengan la posibilidad de tener una vida digna. Justamente en este caso, una extensión de licencia de maternidad para las mujeres viudas es necesario para un cumplimiento de las responsabilidades adquiridas al tener un hijo/a aminorando la carga desproporcionada.

Por otro lado, la justicia retributiva también es importante, en la sociedad que valora un bienestar infantil y la igualdad de género, no es justo que las mujeres viudas y solteras tengan consecuencias negativas por la pérdida de su pareja, exige que el sistema legal reconozca este tipo de situaciones y se tomen medidas para corregirlas.

La inclusión de políticas laborales flexibles en la que se permita a las madres en situación de monoparentalidad un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y de cuidado sin que exista una discriminación o retaliación en el trabajo. John Rawls establece que la sociedad justa es la que garantiza que las desigualdades sean arregladas para que de esa manera se beneficien los desfavorecidos. Aplicando esto en las madres solas o viudas, estas políticas tienen que ser elaboradas de una forma en la que se logre proporcionar un apoyo extra que les permita alcanzar el bienestar en comparación a las otras familias que sí cuentan con los dos progenitores.

En cuanto a una justicia procedimental, la cual significa una equidad en procesos y procedimientos legales y administrativos, es muy importante que las mujeres trabajadoras viudas y solteras tengan acceso a estos de una forma justa y sin discriminación para la obtención de los beneficios y apoyos necesarios. La tramitación administrativa para el acceso de la licencia de maternidad extendida no debe tener barreras en beneficio del empleador que puedan complicar aún más la situación de las mujeres viudas.

3.5 Principio de Equidad

El principio de equidad está enfocado en tratar de una forma diferente a las personas que están en circunstancias, situaciones desiguales o poco convencionales para alcanzar un resultado justo. Por tanto, la equidad reconoce estas desigualdades y promueve la implementación de medidas específicas que nivelen las situaciones que sean desfavorables para un grupo de personas y acciones afirmativas en el contexto laboral.

La equidad a diferencia de la igualdad reconoce que las mismas obligaciones, beneficios, reglas no siempre se obtienen los mismos resultados justos debido a las situaciones individuales de cada persona. Para las madres viudas, el principio de equidad implica que se tiene que reconocer su situación es única, debe proporcionar los recursos, adoptar políticas necesarias para que se pueda alcanzar un nivel de bienestar y dignidad con el que se pueda comparar al de las otras madres que cuentan con el apoyo de su pareja.

En cuanto a las madres solteras, de igual forma, necesitan un enfoque equitativo, aunque no han experimentado la pérdida de la vida de su cónyuge, estas madres asumen responsabilidad completa de la crianza del hijo/a, poniéndolas en la misma situación de desventaja que una madre viuda y con un problema de desigualdad real en comparación con una pareja. Es por esto por lo que el principio de equidad exige políticas de empleo flexibles en las que se reconozca cuál es su situación y se entreguen los recursos que sean necesarios para equilibrarla.

La equidad no solamente incluye un apoyo institucional, también que se cree conciencia del entorno social que respete y valore a estas mujeres en situaciones de desigualdad con el aporte que hacen a la sociedad. Además de incluir políticas que las apoyen, también se debe promover el bienestar de ellas y el de sus hijos. Siendo así, una herramienta para poder corregir las desigualdades estructurales, que independientemente del estado civil, tengan las mismas oportunidades de éxito y de bienestar.

3.6 Principio De Igualdad y No Discriminación

El principio de igualdad y no discriminación, busca la eliminación de las barreras culturales, sociales y legales que tienen tendencia de desigualdad estructural. Fernández (1997) señala que “no estamos, consecuentemente, ante el derecho a ser igual que los demás, sino a ser tratado de la misma forma que los demás, lo que evidentemente es distintos”, dando a entender que la igualdad no significa ser idéntico a los demás, sino a ser tratados adecuadamente sin discriminación por las situaciones diferentes de cada persona. Para las mujeres viudas y solteras que son madres, este principio tiene como objetivo eliminar esos estigmas sociales en la que se considera especialmente a la mujer viuda como incapaz de cumplir los roles en su familia, o borrar los estereotipos en los que se considera que una mujer soltera puede ser considerada una “carga” debido al tiempo extra que le tienen que dedicar a sus hijos. Por eso existe la necesidad de que se garantice que las leyes sean de verdad inclusivas y sustantivas, esto no basta en que este grupo de mujeres tengan acceso a ciertos derechos de forma teórica, sino que, estos derechos tienen que transformarse en beneficios, reales y efectivos, como por ejemplo la licencia de maternidad extendida.

CAPÍTULO 2

1. Pregunta de Investigación

En consideración del artículo 20 del Código Orgánico del Derecho al Cuidado Humano, que regula la licencia de maternidad remunerada “desde el periodo de nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes” (Código Orgánico del Derecho al Cuidado Humano, 2023), ¿Es necesaria una reforma que modifique el artículo 21 del Código Orgánico del Derecho al Cuidado Humano para que exista una extensión en la licencia de maternidad a las mujeres en estado de gestación de estado civil solteras o viudas?

2. Insuficiencia Normativo en la Protección de Licencias de Maternidad para Madres Solteras y Viudas en la Legislación Ecuatoriana

La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, en el momento en que se habla de la licencia de maternidad, no se ha contemplado la situación en la que una mujer no tiene una pareja. Existe una insuficiencia normativa en la legislación ecuatoriana con respecto a la protección adecuada a las madres solteras y viudas en términos de licencias de maternidad. A pesar de los avances en el marco legal, La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano y la Constitución de la República del Ecuador no toman en cuenta la desigualdad que existe entre una mujer embarazada y en periodo de lactancia que cuenta con el apoyo económico, emocional y físico de su pareja durante este periodo, y las mujeres solteras y viudas que carecen de este soporte esencial. Según Menendez, De la Torre y Bravo (2021), esta realidad:

genera una mayor carga de trabajo de cuidado para las mujeres que repercute en la disminución de las posibilidades de inserción laboral, o en el acceso a trabajos flexibles, de medio tiempo, informales, en condiciones precarias y de poco poder de decisión.

El artículo 11, numeral 2 de la Constitución (2008) garantiza qué: "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades" y que "nadie podrá ser discriminado por razón de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo,

identidad de género, identidad cultural, estado civil ...", y además tipificado en el mismo artículo el Estado reconoce que para cumplir su deber "adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad"...

Sin embargo, la aplicación práctica de este principio se ve limitada en el caso de madres sin pareja. Este problema aborda una insuficiencia normativa dentro de nuestra legislación, y haciendo énfasis en la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, a pesar de que su objetivo es proteger los derechos de las personas trabajadoras en relación al cuidado humano, no contempla adecuadamente las circunstancias particulares de las madres solteras y viudas.

De acuerdo con Guevara y Valencia (2021, p. 34):

Hablar de viudez significa referirse a una pérdida irreparable de uno de los cónyuges, este es uno de los factores de la familia monoparental el cual no es reconocido como mutuo acuerdo de la pareja dado que la muerte es algo impredecible y que no se puede evitar, ante esta pérdida, el cónyuge sobreviviente es quien asume el rol completo de jefe de familia y hace lo necesario por el bienestar de los hijos".

Este fenómeno, además de implicar una profunda carga emocional, trae consigo una serie de retos legales y económicos que impactan directamente en la estabilidad del núcleo familiar. El sobreviviente debe no solo adaptarse a una nueva dinámica familiar, sino también enfrentarse a posibles desafíos en cuanto a la administración del patrimonio, la gestión de los derechos sucesorios y la protección de los intereses de los hijos menores.

Por su parte, las madres solteras gestantes, los principios de igualdad y justicia deben ser los pilares que guíen la reforma. Estas madres enfrentan la maternidad temprana sin el apoyo de una pareja, lo que les coloca en una situación de desventaja significativa en comparación con aquellas que sí cuentan con dicho apoyo. La igualdad, en este contexto, implica proporcionar las mismas oportunidades y derechos a todas las madres, sin importar su estado civil, mientras que la justicia asegura que se tomen medidas para

corregir esta desventaja estructural, otorgándoles un tiempo adicional de licencia remunerada que les permita cuidar adecuadamente de sus hijos y recuperarse del parto.

Por otro lado, para las madres viudas gestantes, los principios de proporcionalidad, justicia y equidad son cruciales. La proporcionalidad implica ajustar las medidas de apoyo a la gravedad de la situación de cada madre. La justicia asegura que las madres viudas reciban un trato justo, considerando que han perdido el apoyo de su pareja durante el embarazo o después del parto. La equidad, por su parte, busca reconocer y compensar las desigualdades específicas que enfrentan, otorgándoles un tiempo adicional de licencia remunerada acorde a sus necesidades únicas.

Además, el artículo 43 asegura a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia protección contra la discriminación y la provisión de servicios de salud materna gratuitos, pero no aborda las necesidades adicionales de las madres solteras y viudas. Las mujeres embarazadas casadas o con pareja tienen el apoyo económico, emocional y físico de sus esposos durante el embarazo y el periodo de posparto, mientras que las madres solteras y viudas carecen de este soporte esencial. Por lo tanto, se hace imperativo una reforma en el artículo 20 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, que actualmente regula la licencia de maternidad, para incluir una disposición que otorgue a las madres solteras y viudas un tiempo adicional de licencia remunerada, en reconocimiento de la falta de apoyo de pareja y las cargas adicionales que enfrentan. Esta reforma es esencial para cumplir con los principios de igualdad, justicia y equidad establecidos en los artículos mencionados de la Constitución. La inclusión de una disposición específica en la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano para ampliar la licencia de maternidad a estas madres no solo subsanaría la insuficiencia normativa existente, sino que también promovería una mayor equidad y justicia social, asegurando que todas las madres reciban el apoyo necesario para cuidar de sus hijos en las condiciones más óptimas posibles.

3. Impacto en la Salud y Bienestar de las Madres Trabajadoras Solteras y Viudas

La carga adicional que enfrentan estas madres aumenta su estrés, ansiedad y afecta su situación emocional. El estrés sobrecargado no solamente se ve reflejado en la salud mental de la madre, sino que también afecta en capacidad física para desempeñar sus actividades laborales de forma correcta. Sin el tiempo necesario para una recuperación física y emocional después del parto, estas mujeres experimentan una disminución en su bienestar general, lo que afecta directamente con el cuidado adecuado de sus hijos. Como afirma Ortíz (2020, p. 28) “Las mujeres a cargo de hogares monoparentales son madres que presentan las mayores tasas de participación laboral y son las principales sostenedoras económicas de sus hogares”, al asumir el doble rol de proveedoras y cuidadoras, enfrentan una carga física y emocional considerable. El estrés asociado a la constante preocupación por la estabilidad económica, sumado a la falta de apoyo en el hogar, puede conducir a problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión. Además, la necesidad de trabajar largas horas o en múltiples empleos para mantener a sus familias a menudo deja poco tiempo para el descanso y el autocuidado, lo que incrementa el riesgo de padecer enfermedades crónicas. Es evidente que, aunque estas mujeres muestran una resiliencia admirable, las condiciones bajo las cuales deben desempeñar sus roles requieren una atención especial desde el punto de vista de las políticas públicas, para garantizar que su bienestar no se vea comprometido en el esfuerzo de sostener a sus familias.

La vulnerabilidad es mayor en las madres trabajadoras solteras o viudas, presentan desventajas frente a las madres que tienen el apoyo de su pareja, incluso su situación familiar es un factor de discriminación laboral. Por ende, enfrentan más estrés y presión emocional no solamente en su vida personal, sino también repercute de forma directa en su vida laboral y familiar. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el 33% de las mujeres encargadas de su hogar están separadas de su pareja, el 21,8% son viudas y el 13,6% son solteras, lo que destaca un porcentaje de 35,4 % de mujeres que viven en Ecuador afectadas por esta realidad.

Su condición de ser el único pilar de sustento en el hogar implica equilibrar varias responsabilidades de forma simultánea. Realizan sus actividades laborales, y son las principales responsables del cuidado de sus hijos, ya sea en su representación en la escuela, en las emergencias médicas, y la atención diaria a las necesidades físicas, emocionales y educativas. Por esto, la ausencia del otro progenitor que comparta estas obligaciones coloca a las mujeres en una situación de desigualdad real en comparación con las que tienen el apoyo de su pareja.

Según la UNICEF, en su informe *The State of the World's Children* (2011), señala que la ausencia de un padre, en su mayoría de veces, puede aumentar las cargas no solo económicas sino también emocionales de las madres. Desde un punto de vista emocional, las madres gestantes y en las etapas siguientes que se encuentran solas, enfrentan niveles de estrés y presión.

Aunque la licencia materna está regulada, puede sostenerse que que los días de descanso no son idóneos y suficientes para las madres solteras o viudas que deben enfrentar solas este cuidado de su persona y del recién nacido, situación que representa un peligro para la salud y vida de ambos. Esto pone en evidencia una insuficiencia normativa dentro del marco legal vigente, ya que el Código Orgánico de Cuidado Humano, pese a su enfoque en la protección de los derechos de las madres gestantes, no contempla de manera específica las necesidades únicas de estas mujeres. Por lo tanto, la extensión de la licencia de maternidad no solamente es un acto de justicia y equidad, es una necesidad real para que se garantice a estas mujeres un cuidado adecuado y puedan desempeñar sus responsabilidades familiares y laborales sin que sufran una carga desproporcionada.

4. Procedimiento

El procedimiento que debe llevarse a cabo para poder solicitar la licencia de maternidad debe iniciar con la solicitud al empleador de manera formal, presentando un certificado médico en el que conste el estado de gestación de la trabajadora, la fecha probable del parto y debe manifestar desde que día empezar la licencia, teniendo que empezar al menos dos semanas antes del parto.

Para realizar el trámite de la licencia de maternidad, si el parto es como de manera prevista, antes de la semana 37 de gestación, se tendrá que pedir al médico del Instituto de Salud Pública una licencia preparto, que abarca 1 o 2 semanas previstas al parto. Cuando el bebé haya nacido, se tiene que presentar al médico del Instituto de Salud Pública el Registro Civil de nacimiento para que se pueda solicitar la licencia postparto, con las semanas restantes. (Código de Trabajo, 2021). En cuanto a la licencia remunerada de paternidad, solamente tendrá como soporte válido el registro civil de nacimiento, con máximo 25 días después del nacimiento del bebé.

Es por esta razón que, se propone que, en caso de que la madre mantenga su estado civil de soltera y desee solicitar la extensión de su licencia de maternidad, lo haga directamente ante su empleador. La madre deberá comunicar al empleador su deseo de añadir los 25 días adicionales a los que tiene derecho según la propuesta de reforma, en virtud de su estado civil. Este procedimiento sería crucial para asegurar que las madres solteras puedan disponer de un tiempo adicional para el cuidado y la recuperación postnatal, sin la preocupación de un retorno prematuro al trabajo.

Por otro lado, en el desafortunado caso de que la madre quede en estado de viudez debido al fallecimiento de su cónyuge, es esencial que se establezca un procedimiento claro para que esta pueda acceder a la extensión de la licencia de maternidad. Para ello, la madre deberá notificar al empleador su cambio de estado civil a viudez. Esta notificación es fundamental, ya que permite que el empleador tenga conocimiento de la situación y pueda realizar el papeleo necesario ante la Institución, y garantizar que a la gestante se le conceda la extensión de la licencia de maternidad y su posterior lactancia, alineada con los principios de justicia y equidad.

5. Suplemento No 309

PAN-SEJV-2023-079

En sesión del 27 de abril de 2023, la Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó el Proyecto de Ley Orgánica del Derecho al

Cuidado Humano. Esta sesión fue realizada para discutir acerca de la objeción parcial al Proyecto de Ley, presentada por el Presidente Constitucional, Guillermo Lasso Mendoza, el 05 de abril de 2023.

En la sesión mencionada, el Pleno de la Asamblea Nacional conoció y se pronunció sobre la objeción parcial al referido Proyecto de Ley, presentado por el Presidente Guillermo Lasso. En el dinámico y decisivo entorno del Pleno, se toma en cuenta el Convenio 156 que indica: “la igualdad de oportunidades y de trabajo entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dentro del Pleno se toma en cuenta el artículo 11 en su segundo numeral de la Constitución, que establece la igualdad de todas las personas ante la ley “... Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil” , y el artículo 43, que garantiza a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia protección contra la discriminación y provisión de servicios de salud materna gratuitos.

Este convenio destaca la necesidad de que cada país garantice que las personas con responsabilidades familiares no sean tratadas de manera desigual en el ámbito laboral debido a sus compromisos familiares. Esto implica proporcionar igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo, la promoción y otras condiciones laborales; además, deben esforzarse por minimizar o eliminar los posibles conflictos entre las obligaciones familiares y las responsabilidades laborales. Esto podría lograrse a través de prácticas laborales flexibles, políticas de licencia parental remunerada y otros mecanismos que faciliten la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares. En esencia, la idea es crear un entorno laboral inclusivo y adaptable que permita a las personas con responsabilidades familiares equilibrar sus compromisos laborales y familiares de manera efectiva, sin enfrentar discriminación ni obstáculos innecesarios. Se busca promover la igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores, independientemente de sus responsabilidades familiares. Este enfoque se alinea con los principios de igualdad y

justicia, subrayando el compromiso del país con los derechos humanos y la no discriminación.

Este fragmento del Convenio 156 resalta la importancia de crear condiciones equitativas para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, alineándose con los principios de igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral. Además, evidencia el compromiso del país al haber ratificado este convenio internacional de la OIT.

Además, el Pleno toma en consideración que la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y familiares de las personas trabajadoras. Esta ley se posiciona como un marco esencial para fomentar la equidad y la justicia en el ámbito laboral, asegurando que todas las personas, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado, puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad. Alineado con los principios constitucionales y en consonancia con los objetivos de desarrollo social y económico del país, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano se erige como una respuesta integral a las necesidades de las personas trabajadoras, fortaleciendo su bienestar y promoviendo un entorno laboral más justo e inclusivo.

El desarrollo y la implementación de esta ley demandan no solo la visión y acción del Gobierno Nacional, sino también el respaldo, compromiso y la corresponsabilidad de diversos actores. Estos incluyen al sector público y privado, la sociedad civil, la academia, la comunidad y otros entes relevantes. Este enfoque colaborativo refleja la comprensión de que la transformación hacia una economía más equitativa y orientada a la igualdad de género requiere la participación activa de múltiples actores y la construcción de alianzas estratégicas.

El sector público, como impulsor de políticas y regulaciones, desempeña un papel crucial al establecer un marco propicio para la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Al mismo tiempo, la colaboración con el sector privado se convierte en un elemento esencial para generar oportunidades económicas sostenibles y promover prácticas empresariales inclusivas.

La sociedad civil, a través de su participación activa, contribuye con perspectivas valiosas y actúa como defensora de la equidad de género. La academia, con su capacidad de investigación y análisis, puede proporcionar conocimientos especializados que respalden la formulación y evaluación de políticas. La comunidad, como beneficiaria directa, juega un papel destacado al ser un componente esencial del tejido social y económico. Su participación activa puede asegurar que las políticas respondan a las necesidades y realidades específicas de las mujeres y hombres en diferentes contextos.

En resumen, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, no solo requiere la dirección del Gobierno, sino una elaboración cohesionada y sinérgica de diversos sectores. El tomar en cuenta a estas dos situaciones en las que las mujeres se encuentran sin el apoyo de su pareja, se convierte en un pilar fundamental para la protección de estas madres, asegurando que no se encuentren en situación de desamparo.

6. De los Derechos al Cuidado Humano

El Estado, consciente de la importancia fundamental de salvaguardar los derechos inherentes al cuidado humano, ha implementado un conjunto de leyes que no solo protegen, sino que también promueven el respeto y la dignidad de cada individuo. Estas normativas, cuidadosamente diseñadas, se erigen como pilares fundamentales en la construcción de una sociedad que valora y garantiza el bienestar de sus ciudadanos. Al explorar estas leyes, emerge una perspectiva integral sobre el compromiso del Estado en fomentar un entorno que celebra la humanidad y vela por el respeto de los derechos esenciales de cada persona.

En la Constitución ecuatoriana, está tipificado en el artículo 32 que se garantiza de forma integral el derecho a la salud, siendo uno el cuidado de los recién nacidos. Además, se busca eliminar cualquier riesgo laboral que pueda significar el despido de la mujer que se encuentre en estado de gestación, así también como los padres que se encuentren en pleno gozo de su licencia remunerada de maternidad o paternidad, siendo esto totalmente prohibido por la ley, esto ocasionando estabilidad en el empleo sin que exista limitación alguna por motivo de gestación o cuidado del recién nacido.

6.1 Protección Jurídica a la Maternidad

OIT Convenio #183.- Este convenio ratifica que, toda mujer que deba pedir la licencia de maternidad en su trabajo por su estado de gestante, está en todo su derecho de recibir la remuneración que le hubiese correspondido en caso de haber asistido normalmente a su trabajo; de esta forma se hace uso de esta provisión que busca garantizar que las madres reciban un apoyo financiero durante su ausencia del trabajo, contribuyendo así a su bienestar y al de sus hijos. La referencia a garantizar el mantenimiento y la salud del hijo destaca la preocupación por el bienestar integral de la madre y su descendencia. Esto implica un enfoque integral que va más allá del sustento económico, abordando también aspectos de salud y calidad de vida.

El artículo 4 del Convenio 183 (200) ratifica que:

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

Así pues, es imperativo que cada País que forme parte del convenio, debe tomar medidas para garantizar que las embarazadas o madres en período de lactancia no sean obligadas a realizar trabajos considerados perjudiciales para su salud o la de su hijo. Esta disposición busca salvaguardar la salud y el bienestar tanto de la madre como del niño en situaciones laborales.

Estas disposiciones subrayan la necesidad de establecer un entorno laboral que proteja la salud y derechos de las mujeres durante el periodo de embarazo y lactancia, al mismo tiempo que busca prevenir cualquier forma de discriminación asociada con la maternidad. En conjunto, estas medidas reflejan un compromiso con la equidad de género y la protección de los derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas y madres lactantes.

Por otra parte, este convenio busca evitar despidos injustificados y garantizar la estabilidad laboral de las mujeres durante estos períodos cruciales, mientras las mujeres no enfrenten discriminación y mantengan sus condiciones laborales previas al periodo de embarazo y licencia de maternidad. En conjunto, estas disposiciones subrayan el compromiso con la equidad de género en el ámbito laboral, garantizando condiciones de trabajo justas y respetuosas con las necesidades de las mujeres durante el periodo de maternidad y lactancia. Estas medidas contribuyen a crear un entorno laboral más inclusivo y amigable para las trabajadoras que son madres.

A pesar de que el Convenio #183, algunos países han optado por mantener en vigencia y aplicar los Convenios sobre la protección de la maternidad de 1919 y 1952 (#3 y #103 respectivamente) a pesar de la posible existencia de instrumentos más recientes, esto indica que, países continúan reconociendo la relevancia y eficacia de estos convenios más antiguos en la protección de los derechos y la salud de las mujeres durante el embarazo, el parto y el período de lactancia

OIT Convenio #3.- En su artículo 3 se establece que la mujer recibirá prestaciones incluso estando haciendo uso de su licencia de maternidad, y estas prestaciones están destinadas a asegurar condiciones adecuadas de bienestar para la madre y el hijo durante todo el período de ausencia; además en el artículo 4 se redacta la ilegalidad de que el empleador despida durante la ausencia en el trabajo mientras esté ausente por la licencia

OIT Convenio #103.- Estas disposiciones reflejan la atención integral hacia las necesidades de las mujeres durante el periodo de maternidad, garantizando derechos fundamentales como el descanso, prestaciones económicas y acceso a servicios médicos de calidad. Toda mujer a la que se aplique este Convenio tiene derecho a un descanso de maternidad al presentar un certificado médico que indique la fecha presunta del parto. Este derecho reconoce la importancia de proporcionar a las mujeres un período de descanso adecuado durante la maternidad. Cuando una mujer se ausenta de su trabajo según las disposiciones del artículo 3, tiene derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

Estos beneficios buscan garantizar el apoyo financiero y médico necesario durante el periodo de ausencia relacionado con el embarazo y la maternidad. Las tasas de las prestaciones en dinero deben ser fijadas por la legislación nacional de manera que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y su hijo en condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado. Esto asegura que las prestaciones financieras sean adecuadas para cubrir las necesidades esenciales.

Las prestaciones médicas deben comprender la asistencia durante el embarazo, el parto y la asistencia puerperal, proporcionada por una comadrona diplomada o un médico. También se menciona la hospitalización cuando sea necesario. Además, se destaca el derecho a la libre elección del médico y la posibilidad de elegir entre un hospital público o privado, respetando así la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones sobre su atención médica.

6.2 Protección Jurídica a la Paternidad

Aún considerando que, la OIT ha desarrollado el tema de las licencias de maternidad y ha implementado normas y recomendaciones para los países que son parte, Ecuador siendo uno de ellos, la OIT no ha tipificado normas específicas para el tema de las licencias de paternidad. En el año 2009 en su 98.a reunión, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), emitió un informe sobre La Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente; en el cual aboga por la adopción de estrategias concretas para incentivar una participación equitativa con respecto a las responsabilidades familiares que abarca la licencia de paternidad. Este apoyo además de ser dirigido al cuidado del bebé, también le ofrece a los hombres de estar presentes durante el periodo postparto, ya que las madres pueden enfrentar diversas necesidades físicas y emocionales en esta etapa (Conferencia Internacional del Trabajo, 2009, párrafos 6 y 42).

El artículo 152 del CT, especifica que el padre tiene derecho a la licencia de paternidad con remuneración para poder ausentarse del trabajo por el tiempo establecido en el mismo artículo, la Ley Orgánica de Cuidado Humano en su artículo 35 señala el

derecho que tienen los hombres también a cuidar de un tercero, cumpliendo así las recomendaciones que la OIT anima a los Estados Miembros a practicar.

Sin embargo, este artículo está realizado de forma en que no se toma en consideración el caso en el que el padre no se encuentre presente como soporte para la mujer embarazada, dejándola en situación de desamparo al no tener un apoyo económico, emocional y físico. Al tener el estado civil de soltera, no existe garantía o evidencia de que el padre estaba disponible para brindarle el apoyo necesario durante el embarazo y el periodo de lactancia, lo que agrava aún más la desigualdad y la vulnerabilidad de estas mujeres en comparación con aquellas que sí cuentan con el respaldo de sus parejas. En esta misma situación se encuentran las mujeres que han quedado viudas, y evidentemente no tienen el mismo apoyo que tendrían si su cónyuge se encontrara vivo

Si bien es cierto, sería ideal que el padre tenga una participación activa en el cuidado desde el embarazo hasta el puerperio, sin embargo, existen circunstancias en donde la madre es soltera o pasa a ser viuda impidiendo la presencia de su cónyuge. Es en estos casos en donde la mujer que es madre sola, enfrenta de esta manera los desafíos que requieren un embarazo y la recuperación del nacimiento debido a la carga física, emocional y económica. Por este tipo de realidades, existe la necesidad de una ampliación en la licencia para los casos en que la madre se encuentre soltera o viuda para asegurar que con este tiempo extra reciban el apoyo necesario para cuidarse a sí misma y a su hijo.

7. Legislación Comparada

En los últimos años, varios países han reconocido la importancia de apoyar a las madres trabajadoras mediante la extensión de los permisos de maternidad. Estas reformas reflejan un enfoque más inclusivo y equitativo en la legislación laboral, reconociendo las demandas físicas, emocionales y sociales que enfrentan las madres durante el embarazo y el período postnatal. Además, estas extensiones no solo benefician a las madres, sino que también promueven un equilibrio más justo en las responsabilidades familiares, permitiendo a las familias un mejor apoyo durante los primeros meses de vida de sus hijos.

Este cambio en las políticas laborales es un paso hacia la protección de los derechos de las madres trabajadoras y la promoción del bienestar familiar en un contexto global que valora cada vez más la equidad y el cuidado integral

Cuando hablamos de estas políticas a nivel mundial, podemos observar que en continentes más desarrollados, cuya economía es más estable tales como África, Europa Oriental, y Asia Central, ocurre de manera más frecuente debido a que suelen contar con sistemas sólidos de políticas laborales y sociales. Estos sistemas permiten la implementación de licencias parentales remuneradas o parcialmente remuneradas, facilitando a los padres dedicar tiempo a sus hijos sin temor a perder ingresos significativos.

El Salvador tuvo como enfoque aumentar los ingresos resultando en que las trabajadoras que estuviesen inscritas en el Seguro Social, podrían recibir del 75% al 100% durante el tiempo que se les haya concedido la licencia de maternidad.

7.1 Filipinas

La Republic Act No. 11210 de Filipinas, conocida como la Ley de Licencia de Maternidad Expandida, amplía significativamente los beneficios de licencia de maternidad para las trabajadoras filipinas. Entre sus disposiciones más destacadas se encuentra una medida específica para madres en situación de monoparentalidad.

Con el objetivo de brindar un apoyo adicional a las madres que enfrentan el desafío de la crianza monoparental, la Republic Act No. 11210 dispone una extensión de 15 días en el período de licencia de maternidad para aquellas mujeres que se encuentren en esta situación. Esto significa que, en lugar de los 105 días estándar de licencia remunerada, las madres solteras recibirán un total de 120 días de licencia, lo que les permite disponer de un tiempo adicional crucial para atender las necesidades tanto propias como de sus recién nacidos. Esta disposición es un reconocimiento del gobierno filipino al rol crucial que juegan estas mujeres en la sociedad, garantizando que reciban el tiempo necesario para recuperarse y cuidar adecuadamente de sus hijos en los primeros meses de vida. (Republic Act No. 11210, 2019).

7.2 Francia

Francia, por su lado, ha adoptado políticas que brindan apoyo según su situación familiar, esto incluye a madres solteras, reconociendo la ausencia del padre como una dificultad y permitiéndoles acceder a beneficios sociales. Los permisos de parentalidad están regidos por el Code du Travail Sous-section 3 : Autorisations d'absence et congé de maternité¹, específicamente en su artículo L1225-17, en donde especifica que la madre puede pedir desde las seis semanas antes de la fecha presunta del parto y termina diez semanas después de la fecha del mismo. Si bien es cierto, Francia no ofrece una extensión al permiso de maternidad como tal, las madres que no cuentan con el apoyo del padre pueden beneficiarse de subsidios específicos, como la Allocation de soutien familial (ASF), que por medio de la caja de subsidios familiares, ofrece un valor monetario destinado a los padres en situación de monoparentalidad.

Además, para estas situaciones en las que uno de los padres se encuentra criando de forma solitaria a sus hijos, también está el Revenu de Solidarité Active, otorgándoles ayuda social.

¹ Traducción al español: Código Laboral, Subsección 3: Autorizaciones de ausencia y permiso de maternidad.

CONCLUSIONES

La investigación concluye que es fundamental modificar la legislación ecuatoriana para extender la licencia de maternidad a mujeres solteras y viudas. Se destaca la importancia de reconocer y corregir una evidente desigualdad normativa en el reglamento ecuatoriano con respecto a este tema ya que no contempla de una forma adecuada las circunstancias por las que están pasando estas mujeres, que atraviesan desafíos tanto en el ámbito laboral como en el personal, específicamente durante el periodo prenatal y postnatal. Estas mujeres enfrentan una carga significativa al transitar el embarazo y el posparto sin el apoyo de una pareja. Esta situación las coloca en una posición de vulnerabilidad tanto emocional como económica, obligando a asumir solas la responsabilidad de cuidar de sus hijos, mientras se recuperan física y mentalmente de la maternidad. La falta de un acompañante implica no sólo una mayor demanda en términos de tiempo y recursos, sino también un impacto psicológico considerable, ya que deben enfrentarse a estos desafíos sin la red de apoyo que una pareja podría proporcionar.

La Constitución de Ecuador, en su artículo 11.2, garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación, instando al Estado a tomar medidas afirmativas para corregir las desigualdades existentes. Sin embargo, actualmente existe una insuficiencia normativa en la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano y en el Código de Trabajo, que no contempla adecuadamente las necesidades específicas de las mujeres que carecen de pareja durante la maternidad. Esto deja a las mujeres solteras y viudas sin la protección adicional que necesitan, exacerbando su ya considerable carga.

Es imperativo a partir de la publicación de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano incluir una reforma a la licencia de maternidad de las madres trabajadoras solteras o viudas, como mecanismo de protección del derecho a su cuidado, a partir de la realidad laboral, social y económica que atraviesan. Esta necesidad surge de las estadísticas que evidencian que el 35,4 % de las mujeres se encuentran en esta situación y se requiere que desde el ordenamiento jurídico se brinde una adecuada protección a su cuidado. El atender a esta insuficiencia normativa no solo servirá como garantía de la existencia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sino que además busca justicia social.

RECOMENDACIONES

1. Una vez analizados todos los puntos previos, ponemos en consideración como sugerencia, en concordancia con el artículo 20 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, se modifique dicho artículo para incluir la posibilidad de que las mujeres con el estado civil de soltera o viuda puedan solicitar al empleador la extensión de su licencia de maternidad por 25 días adicionales. Esta medida tiene como objetivo brindar un mayor apoyo a las madres que, al no contar con el respaldo de una pareja, enfrentan mayores desafíos tanto en el cuidado de sus hijos como en su propia recuperación física y emocional. Esta extensión permitiría a las madres solteras y viudas disponer de un tiempo adicional crucial para garantizar su bienestar y el de sus hijos, contribuyendo así a la equidad y a la protección efectiva de sus derechos, conforme a los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución del Ecuador. Además, esta modificación alinearía la legislación ecuatoriana con los estándares internacionales en derechos humanos y protección a la maternidad, asegurando que las mujeres solteras y viudas en estado de embarazo reciban el apoyo que merecen durante uno de los momentos más críticos de sus vidas.

2. Como recomendación a su vez, considerando las inquietudes planteadas, modificar el artículo 152 del Código de Trabajo, referente a las licencias otorgadas a las madres de los recién nacidos, y conforme a la Organización Internacional de Trabajo y su recomendación 191 (Protección de la maternidad), que pueda darse esta posibilidad de extender la licencia de maternidad, exclusivamente en el caso de que las mujeres sean de estado civil solteras, o situaciones de gravedad que lo requieran y que sean irremediables como la muerte del padre, dejando a la mujer en situación de viudez, esto debido a que se entiende que la madre no tendrá el apoyo del padre del bebé.

3. Se sugiere adicionalmente, que se implementen medidas o programas para promover el apoyo a las mujeres en estado de soltería o viudez, para que el Estado pueda brindarles protección con lo referente a su situación laboral, siendo esto ratificado por el artículo 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual tipifica que el Estado

debe tomar todas las medidas apropiadas para garantizar que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de servicios e instalaciones de cuidado infantil, siempre que cumplan con las condiciones requeridas.

REFERENCIAS

- Aulestia Zambrano, V. J. (2022). La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Constituyente de Ecuador. Quito: Última Reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, 25-I-2021.
- Contesse, J. (2012). El Convenio 169 de la OIT y el Derecho chileno: mecanismos y obstáculos para su implementación. Centro de Derechos Humanos, Universidad Diego Portales.
- Corredor Alfonso, K. C., & Ríos Uyabán, J. A. (2022). Licencia de Maternidad: un análisis comparado en Colombia, Chile y Ecuador (Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social). Bogotá: Universidad Libre de Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-320 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos).
- Corte Constitucional del Ecuador. (2017). Sentencia No. 375-17-SEP-CC. Quito.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023). Caso Nro.: 15-23-IN. Quito. Obtenido de <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/causa/ficha?numero=15-23-IN&idActuacion=414153&contexto=TODO&uuid=2dbb7d3e-cf35-4b8d-815f-34f437426d91.pdf>
- El Telégrafo. (2024). El 8% de las madres ecuatorianas asume de jefa del hogar. 10 de agosto. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/el-8-de-las-madres-ecuatorianas-asume-de-jefa-del-hogar>
- Guevara Pinto, S. M., & Valencia Anaya, C. (2021). La acumulación de la licencia de paternidad a la de maternidad en relación a la familia monoparental. Arequipa, Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5915/S.Guevara_C.Valencia_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Legifrance. (2008). Code du travail. Article L1225-4-1. Obtenido de https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI0000187645

- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023). Asamblea Nacional del Ecuador. Quito: Registro Oficial No. 309, 12 de Mayo 2023.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos ("Pacto de San José de Costa Rica"). Costa Rica. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). Convenio sobre la Protección a la Maternidad. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328
- Ortiz, C. V. (2020). Licencia por maternidad en tiempos modernos. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <https://repositorio.unnoba.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/23601/173/Tesis%20Cecilia%20Ortiz%20-%20Licencia%20por%20Maternidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, R. F. (2019). CORRESPONSABILIDAD PARENTAL Y CUIDADO PERSONAL. Debates Jurídicos y Sociales.
- Praeli, F. J. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. Ius et veritas.
- Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Harvard University Press.
- Romero Prieto, J. E. (2018). La maternidad y el empleo formal en Colombia. Documento de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana.
- UNICEF. (2011). Estado Mundial de la Infancia 2011: Adolescencia, una época de oportunidades. Obtenido de <https://www.unicef.org/costarica/media/801/file/Estado%20Mundial%20de%20la%20Infancia%202011.pdf>

Vargas Blanco, J. P., Osorio Bautista, C. H., & Rozo Ortega, L. A. (s.f.). Implicaciones del proyecto de ley sobre extensión de la licencia de maternidad en Colombia. Revista Hipótesis. Obtenido de <http://biblos.unilibrecucuta.edu.co/ojs/inde>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Hidalgo López, Patricio Efraín con C.C 0924822273**; y **Mantilla Castillo, Daniela Patricia con C.C 0924682420**, autores del trabajo de titulación **Extensión de la licencia de maternidad a las mujeres solteras y viudas en el Ecuador**, previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

AUTORES

f. Patricio Hidalgo

Hidalgo López, Patricio Efraín
C.C 0924822273

f. Daniela M

Mantilla Castillo, Daniela Patricia
C.C: 0924682420



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Extensión de la licencia de maternidad a las mujeres solteras y viudas en el Ecuador.		
AUTOR(ES)	Hidalgo López, Patricio Efraín Mantilla Castillo, Daniela Patricia		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dra. Molineros Toaza, Maricruz del Rocío		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	36
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho de Familia, Derecho Laboral, Extensión de Licencia		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Licencia – Extensión - Viuda– Soltera– Proyecto de Ley – Principios		
RESUMEN/ABSTRACT : El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar la licencia de maternidad de las madres solteras o viudas en el contexto de la reciente promulgación de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) que integra al ordenamiento jurídico expresamente la obligación de "... tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos..." por medio de la aplicación de los principios de igualdad y corresponsabilidad parental, tanto en hombres como en mujeres en el ámbito laboral. Esta Ley en coherencia con la Constitución de la República del Ecuador busca asegurar la igualdad de género dentro del hogar, de tal forma que las tareas domésticas sean realizadas de forma conjunta y equitativa. De manera específica, se revisa la inapropiada licencia de maternidad de las madres solteras y viudas. Al carecer de un apoyo por parte de su cónyuge, su situación personal y familiar es más compleja e impacta en su cuidado como el de su hijo/a. Estos casos evidencian una desigualdad real que debe ser atendida. Sin su pareja, la mujer carece de asistencia para lograr su total recuperación y atender al recién nacido. En este contexto, se revisa los principios que se vulneran y la necesidad de tomar una iniciativa de reforma legislativa en materia laboral que promueva la equiparación en el trato de las madres solteras o viudas cuya licencia de maternidad es deficiente para atender su real situación económica, familiar, social y laboral.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 984862012 +593 963185204	patricio.hidalgo83@hotmail.com daniela.mantilla-02@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			