



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

“REFORMA ACTUAL A LA LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD. SU POSIBLE ALCANCE EN LAS FAMILIAS DEL CANTÓN SHUSHUFINDI DE LA PROVINCIA DE SUCUMBÍOS”.

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para optar por el título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República.

Profesor Guía

Msc. Abraham Zaldívar Rodríguez.

Autora

Susana Andrea Torres Chango

Año
2017

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Abraham Zaldívar Rodríguez.

Máster en Derecho Constitucional y Administrativo.

C.I.: 1756783799.

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Rosana Lorena Granja Martinez.
Magister en Derecho Ambiental Internacional.
C.I.: 1713443503.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mí autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y su ejecución, se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

Susana Andrea Torres Chango

C.I.: 2100611702.

DEDICATORIA

Este ensayo se lo dedico a mi Dios, por haberme guiado por el buen camino, por no permitirme desfallecer, darme las fuerzas que necesitaba para seguir adelante en los problemas que se me presentaban.

A mis padres José Torres y Elvia Chango, por su apoyo incondicional, consejos, comprensión, amor. Todo esto es por ustedes, ustedes han sido mi más grande motivación, inspiración y felicidad. Los amo.

Gracias por confiar en mí.

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecerte a ti Dios por bendecirme en cada paso que he dado. Porque hiciste realidad este sueño que es tan mío como el de mi familia. A la Universidad de las Américas por haberme instruido durante toda mi formación académica. Agradezco en especial a mis padres José Torres y Elvia Chango, a mis hermanos, a mis abuelos, por el apoyo incondicional que me supieron brindar en toda esta etapa de mi carrera. A mi Tutor Doctor Abraham Záldivar, a mi Correctora Rosana Granja, por su esfuerzo y dedicación.

Susana Torres.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación desarrolla la figura reformada en el artículo 153 del Código de Trabajo, la licencia de maternidad y paternidad, la cual busca resguardar la salud tanto de la madre como del recién nacido, así como la protección de su empleo y el trato dentro de su relación laboral, permitiéndole a la mujer armonizar de forma satisfactoria su rol productivo y reproductivo, sino también propiciar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

Esta figura se desarrolla como parte de los cambios en torno a la protección y avances de la defensa de los derechos humanos, así como el reconocimiento de la misma por organismos internacionales y varios países en sus legislaciones; incluyendo derechos como los de la mujer embarazada, vinculada en una relación de trabajo, así como los del padre y la de su hijo.

Y, ya que la maternidad exige un trato especial, la normativa se direcciona a la protección de los derechos que se originan con esta, por lo que en la actualidad esta cobertura de derechos se entienden aplicables a la madre, al recién nacido y al padre.

Aunque la reforma actual permite una ampliación en el periodo de licencia, con la cual una madre o padre pueden optar voluntariamente por esta con la finalidad de cuidar del menor en su primer año de vida, surgen interrogantes frente a su alcance y eficacia en la población del Cantón Shushufindi, tomando en cuenta factores estructurales de familia, económicos y culturales.

ABSTRACT

The present research work develops the legal concept reformed in article 153 of the Labor Code, the maternity and paternity leave, which seeks to protect the health of both the mother and the newborn, as well as the protection of their employment and treatment within their labor relations, allowing women to complement their productive and reproductive role in a satisfactory way, but also to promote compliance with the principle of equality of opportunity and treatment between women and men.

This figure is developed as part of the legal progress around the protection and advances of defense of human rights, as well as the recognition of it by international organizations and several countries in their legislation, including rights such as those of the pregnant woman, related in a working relationship, as well as those of the father and their son.

And, since maternity requires special treatment, legislation is directed to the protection of the rights that originate with it, so at present this coverage of rights are understood to apply to the mother, newborn and the father.

Although the current reform allows an extension in the leave period, with which a mother or father can voluntarily opt for it in order to take care of the child in their first year of life, questions arise regarding the capacity of the legal standard and its effectiveness in the population of the Shushufindi Canton, taking into account structural, economic and cultural family factors.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. CAPÍTULO I. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.....	3
1.1 Licencia de Maternidad.....	3
1.2 Antecedentes Históricos.....	4
1.3 Referencias en la región Latinoamérica a la licencia de maternidad y paternidad.....	6
1.4 Referencias de Derecho Internacional a la licencia de maternidad y paternidad.....	8
1.4.1 La declaración universal de los derechos humanos.....	8
1.4.2 Organización Internacional del Trabajo.....	9
1.5 Evolución Constitucional de la licencia de maternidad en el Ecuador.....	12
1.6 Evolución del Código del Trabajo en el Ecuador.....	14
2. CAPITULO II. CARACTERIZACIÓN DE LAS FAMILIAS DEL CANTÓN SHUSHUFINDI.....	17
2.1 Definición de Familia.....	17
2.1.1 Tipos de Familia:.....	19
2.2 Estructura familiar.....	19
2.2.1 Familias Monoparentales.....	19
2.2.2 Familias Biparentales o Nuclear.....	23
2.3 Solvencia económica.....	25
2.3.1 Clase de Familia Alta.....	26
2.3.2 Clase de Familia Media.....	28
2.3.3 Clase de Familia Baja.....	29
2.4 Pertenencia Étnica.....	30

2.4.1 Pertenencia Étnica Indígena	30
2.4.2 Pertenencia Étnica Mestiza	32
3. CAPITULO III. ALCANCE, EFICACIA, EFECTIVIDAD, REALIZACIÓN.	34
3.1 Alcance	34
3.2 Eficacia	36
3.3 Efectividad	38
3.4 Realización	40
4. CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS	46
ANEXOS	50

INTRODUCCIÓN

Los cambios en torno a la protección y defensa de muchos derechos humanos han generado grandes avances y reconocimientos dentro de tratados internacionales y la legislación interna de muchos países. Derechos como los de la mujer embarazada, vinculada en una relación de trabajo, así como los del padre y los de su hijo durante el periodo anterior o posterior al nacimiento han ido adquiriendo el reconocimiento e importancia que merecen.

La Declaración de Derechos Humanos (1948) en su artículo 25 inciso 2 estableció que “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”, de igual forma, organismos internacionales, como la OIT, incluyen a esta figura en convenios y reconocimientos como garantía de estos derechos. Con el perfeccionamiento de ordenamientos jurídicos más garantistas, países como el Ecuador, han buscado proteger cada vez más los derechos que esta figura respalda, garantizando la salud y el bienestar de la madre y el recién nacido.

El 28 de marzo del 2016, se reformó el artículo 153 del Código del Trabajo del Ecuador – CT –, el cual que contenía la figura de la licencia de maternidad y paternidad. Reforma con la que se extendió la licencia existente hasta entonces con la posibilidad de quienes optaran por ella tengan derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve meses adicionales, con la finalidad de dar atención a sus hijos dentro de los doce primeros meses de vida. Permitiéndoles a los padres el ejercicio de sus derechos tanto productivos como reproductivos.

Debido a que la maternidad exige un trato diferente, especial, el intento de proteger los derechos que nacen de esta, en la actualidad se entiende no solo aplicables a la madre y al recién nacido, sino también al padre. Ya que el periodo de licencia que inicialmente se daba, en mayor medida a la madre, con

la finalidad de que se recuperará junto con su hijo, permitiendo un desarrollo factible del menor sin complicaciones, además de que entre ellos se generaran vínculos fuertes que le permitieran un crecimiento adecuado, aunque no le permitía al padre optar por un tiempo prolongado con el menor si este fuera su deseo.

La licencia de maternidad y paternidad no está diseñada únicamente para resguardar la salud tanto de la madre como del recién nacido, permitiéndole a la mujer armonizar de forma satisfactoria su rol productivo y reproductivo, sino también propiciar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

Respecto de lo cual, investigaciones realizadas sobre la licencia de paternidad y los efectos en el desarrollo infantil indican que

“la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as”
Huerta, 2013 citado en Ryder, 2014, p. 7)

Lo que nos muestra los efectos positivos que causaría esta figura, pues permitiría un mejor desarrollo en los menores y a los padres alcanzar un mayor acercamiento con sus hijos recién nacidos.

El presente trabajo de investigación busca determinar cuál es el alcance de la norma jurídica en la población del Cantón Shushufindi sobre la reforma a la licencia de maternidad y paternidad, la extensión e influencia de la norma reformada en el Código de Trabajo, para determinar la aceptación social y si es que la figura actual de la licencia de maternidad y paternidad es útil para la población del Cantón Shushufindi, tomando en cuenta factores estructurales de familia, económicos y culturales.

1. CAPÍTULO I. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

1.1 Licencia de Maternidad.

Las mujeres próximas a ser madres inician un "viaje hacia la maternidad". Es un viaje sin retorno, que todavía no se ha concretado.

"La mujer que entra en esta aventura nunca está sola: desarrolla su experiencia individual dentro de una comunidad, sin embargo para una mujer, transformarse en madre es iniciar un viaje al interior de su propio cuerpo. Se va realizando etapa por etapa y podemos decir con certeza que es un secreto infantil" (Knibielher, Y., 2001, pág. 116).

Este tránsito es reconocido, protegido y asegurado por el Estado, por la sociedad, mediante la licencia de maternidad. El fin de la licencia de maternidad es poder reducir la mortalidad infantil y mejorar la salud materna. Tiene por objeto proteger la salud de la mujer en virtud de una relación de trabajo y la de su hijo durante el periodo anterior o/y posterior al parto.

Todas las trabajadoras que están en gestación necesitan una licencia cuando estén a punto de dar a luz. Esto se ha constituido como un derecho, reconocido a nivel internacional, particularmente a finales del siglo XIX. Al respecto, la OIT define actualmente:

"La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo" (Organización Internacional del trabajo, 2002).

¿Cuándo se puede tomar la licencia de maternidad?

El Párrafo 4, artículo 4 del Convenio núm. 183 de la OIT, nos señala “Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores” (Organización Internacional del trabajo, 2002).

En el periodo de licencia de maternidad, no se permitirá que la mujer dada a luz trabaje por ningún motivo, esto causaría serios problemas para el crecimiento del recién nacido. Los primeros días y meses del nacido es la parte más importante para el crecimiento del mismo, por lo que comienza a desarrollarse en el mundo que es totalmente diferente al cual permaneció por nueve meses dentro de su madre. En los primeros meses llegan a tener lasos más fuertes, que ayudará a su crecimiento.

1.2 Antecedentes Históricos

En la antigüedad la palabra maternidad no existía en Griego ni en Latín. Pero la función materna está muy presente en los mitos y ritos, desde los inicios de las primeras formas organizativas de la sociedad humana, en la prehistoria del Hombre. Podríamos decir que era objeto de las consideraciones por parte de los médicos y filósofos. Al respecto, la conocida historiadora y feminista francesa Knibielher establece: “La maternidad no es un hecho natural, sino una construcción cultural determinada, definida y organizada por normas que se desprenden de las necesidades de un grupo social específico y de una época definida de su historia” (Knibielher, Y., 2001).

La licencia de maternidad surge como institución jurídica por primera vez en Alemania, a finales del siglo XIX. Poco después se fue introduciendo en Bélgica

y Francia y, en la primera mitad del siglo XX, otros países la fueron incorporando, hasta llegar a la Primera Guerra Mundial con un total de 21 países con la licencia en vigor. En algunos países tienen entre cuatro y doce semanas el permiso de licencia de maternidad, y en 13 de esos países estaba retribuida esta licencia.

Entre 1960 y 1970, se comenzó a plantear si el cuidado de los hijos debía corresponder solo a las madres. Uno de los primeros países en afrontar esta polémica fue Suecia, en donde se puso en marcha en 1974 el primer permiso parental de tres meses para cada progenitor, siendo el periodo de licencia total de seis meses. Se consideró que el permiso parental podía ser traspasado de un progenitor a otro, y el objetivo principal era que los padres pudieran incorporarse al cuidado de los hijos dentro de sus primeros meses de nacido. Sin embargo, los padres transferían de forma habitual estos derechos a las madres, de manera que los hombres seguían sin participar en el cuidado de los hijos o hijas, por el motivo de que pensaban que solo les correspondía a las madres hacerse responsable del cuidado de ellos, mientras que la responsabilidad de los padres era trabajar y llevar el sustento a la familia.

Ciertamente, el imaginario sobre la maternidad se ha relegado culturalmente a la mujer. Ser madre en la especie una humana, excede el hecho biológico y llega a tener un significado a nivel histórico, psicológico, social y cultural. La maternidad es un proceso en el cual ingresan diferentes factores, y cada uno implica una sucesión de acontecimientos o momentos importantes como la pubertad, la unión carnal, el embarazo, el parto, la lactancia, y la crianza.

La primera regulación jurídica que se dio en el Ecuador fue en los años 90, a raíz de la reforma realizada al Código de Trabajo. Allí, se prohibió el trabajo para la mujer embarazada durante las dos semanas anteriores y las seis posteriores al parto (Art. 53 del CT). En adición, se planteó la remuneración completa durante ese tiempo (Art. 154 del CT).

1.3 Referencias en la región Latinoamérica a la licencia de maternidad y paternidad.

Un informe de la OIT nos da a conocer cuáles son los mejores y los peores países para los permisos de maternidad. Dicho informe señala que los permisos de maternidad más largos están en Europa. Uno de los principales países de economía fuerte es Reino Unido, con 315 días de permiso. Noruega tiene el mismo periodo de 315 días, y Suecia 240 días. También resaltan algunos países de la Europa del Este como Croacia, que con 410 días de permiso es el que garantiza un periodo más largo en el mundo. En cuanto al pago, las regulaciones van variando según las semanas que transcurren. Por ejemplo, en el Reino Unido las 6 semanas son pagadas con un 90% del salario, de la semana 7 a la 39 se abona algo menos del 90%, y a partir de la semana 40 las madres no reciben remuneración. Según la OIT, Croacia abona el 100% del sueldo hasta los 6 meses, después de esto da una ayuda para que puedan seguir sustentándose. En Noruega se paga el 100% del salario si las progenitoras cogen 35 semanas de licencia, o el 80% si cogen las 45 semanas que permite la legislación. Suecia abona un 80% del salario anterior durante todo el periodo de maternidad. (*BBC Mundo, 2015*).

La OIT también nos da a conocer cuáles son los países con permisos más cortos, que se encuentran mayoritariamente ubicados en África o Asia, con muy escaso desarrollo económico, siendo Malasia y Sudan los que menos tiempo de permiso ofrecen, con 8 semanas cada uno.

Con relación a algunos países de Latinoamérica, podemos resumir lo siguiente: Colombia es uno de los países que hace referencia a la licencia de maternidad y paternidad, siendo un beneficio que la ley laboral ha reconocido en beneficio de la mujer que posteriormente dará a luz, y del progenitor. “Colombia reformó recientemente algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se incluyó la licencia de maternidad, la licencia de maternidad es de (14) semanas según la reciente modificación que hiciera del artículo 236 del código

sustantivo del trabajo la ley 1468 de junio 30 de 2011”(Congreso de Colombia, 2011). Acorde al nuevo texto, esta licencia será remunerada con el salario que devengue la madre trabajadora al momento de entrar a disfrutar el nacimiento de su hijo. Anteriormente a la reforma del artículo 236, el periodo de licencia era de 12 semanas, y con la nueva modificación es de 14 semanas. Las 2 semanas aumentadas podrán tomarse facultativamente antes de que esté por dar a luz, lo que ayuda a la madre a no estar preocupada por el momento mismo el hecho. El padre tendrá una licencia de paternidad la cual durará solo 8 días hábiles.

En Chile, en el año 90, el descanso de la madre era de 6 semanas antes, y de 12 semanas después del parto (Art.181 del Código de Trabajo). Ahora, luego de las modificaciones de ampliación de la licencia postnatal realizadas el 19 de Septiembre del 2011, se convirtió en uno de los países con permisos más extensos de Suramérica. El Congreso de Chile aprobó el periodo de licencia de los tres meses y dio paso a seis meses más de permiso de maternidad, dando un poco más de protección a las madres para el cuidado de sus hijos. Las madres podrán extender un poco más la licencia de maternidad que son de siete meses y medio, pero esto aplicaría si las madres llegasen a optar por integrarse al trabajo de media jornada. Otro punto importante que también se reformó en el Código de Trabajo chileno, es la licencia para el padre. Esta nueva reforma da la posibilidad al padre para que comparta más tiempo con su hijo que será de hasta seis semanas de licencia. Su periodo de licencia anterior era de solo cinco días por el nacimiento.

La Ministra del Servicio Nacional de la Mujer de Chile, Carolina Schmidt, dijo: *“Tendremos un postnatal de país desarrollado, y es cierto también que esta política pública contribuirá a que algún día lo seamos, porque no hay nada mejor que invertir en desarrollo humano si se quiere alcanzar el desarrollo”* (AFP, 2011). El congreso Chileno también dio a conocer que se hará cargo de la remuneración de la madre, con un mes y medio antes del parto, hasta los seis meses después del mismo. Esta reforma es muy favorable para las

madres y padres que están en proceso de tener a su hijo, ya que ayudara a que la madre tenga más tiempo con el recién nacido para así formar los muchos más fuertes y que tenga un buen desarrollo, pues los primeros meses del niño son los más importantes para su crecimiento.

En Perú, el Congreso aprobó en marzo del 2016 la modificación del reglamento de Ley 26644 del Código de Trabajo, que establece el cambio en el goce del derecho del descanso prenatal y postnatal. El periodo anterior era de 90 días de licencia de maternidad, y con la nueva reforma es de 98 días. Este lapsus se divide en 49 días antes del prenatal y 49 días después de postnatal.

En Argentina cumple a través de la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, donde se protege a la maternidad en su artículo 177. El tiempo de licencia de maternidad es de 90 días, y el padre cuenta con 10 días para el cuidado de su recién nacido. Las familias no reciben una remuneración, sino una asignación familiar por la maternidad que paga la Administración Nacional de Servicios Sociales (ANSES), este es el pago que corresponde por estar embarazada, dar a luz y cuidar del bebe. “Corresponde que la ANSES cubra tu salario completo mientras la licencia está vigente. O sea, durante ese tiempo vas a cobrar el equivalente de tu sueldo en bruto, sin descuentos. Si trabajas en más de un empleo, tienes derecho a cobrar esa asignación familiar por maternidad en cada uno de ellos” (Raúl Ayrala, s. f.).

1.4 Referencias de Derecho Internacional a la licencia de maternidad y paternidad.

1.4.1 La declaración universal de los derechos humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

El objetivo de la Declaración, fue determinar el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Al respecto, el artículo 25, inciso 2 de dicho texto estableció: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). La Declaración Universal tiene un enfoque muy importante que es a los derechos de las personas, el derecho a la vida y a la seguridad social de cada individuo. También hace referencia a la maternidad, el recién nacido necesita el cuidado de sus padres.

1.4.2 Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, más conocida por sus siglas OIT, es el organismo internacional del sistema de Naciones Unidas encargado de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer las relaciones con el trabajo. («Acerca de la OIT», 2002)

La OIT fue fundada en 1919, basada en una visión la cual con lleva a una paz duradera y universal, sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

Uno de los principales objetivos que tiene la OIT es la igualdad de género, defendiendo la idea de que tanto el hombre como la mujer deben tener las mismas posibilidades. La preocupación de la OIT en relación con la protección de la maternidad es poder preservar la salud de la madre y del recién nacido, promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

La OIT ha adoptado tres convenios sobre la protección de la maternidad en diferentes años: 1919, 1952 y 2000. El más reciente, el Convenio sobre protección de la maternidad (C183), hace alusión a los instrumentos que deben adoptar los gobiernos para asegurar el derecho a una maternidad saludable. Sobre ello refiere:

“Estos instrumentos estipulan medidas de protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz; entre otras cosas, se ocupan de la prevención de la exposición a riesgos de seguridad y salud durante el embarazo y después del mismo, del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil y a interrupciones para la lactancia remuneradas, de la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y de un derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad” (Organización Internacional del trabajo, 2002).

La protección de la OIT a las trabajadoras embarazadas y la defensa de su derecho a una licencia de maternidad, son una de las causas más importantes para este organismo, ya que su meta es mejorar el trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras.

“Nadie puede negar los imperativos fisiológicos del embarazo y el parto. Por lo tanto, para proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos, es necesario que la mujer tenga derecho a un período de descanso al nacer su hijo, con garantías de reincorporación a su empleo tras esa interrupción de su actividad, así como de disponer de los recursos de manutención que le permitan hacer frente a sus gastos y a los de su familia; ésta es la esencia misma de cualquier disposición encaminada a conciliar la función de procreación de la mujer con una actividad profesional” (Conferencia Internacional del Trabajo, 1999).

En múltiples debates de la OIT se ha planteado el tema de la duración de la licencia de maternidad, siendo este un punto crucial para que la mujer pueda recuperarse del todo y regresar al trabajo sin ninguna dificultad, al igual que en relación con los cuidados que necesita el recién nacido para que tenga un mejor desarrollo. En esos debates se ha abordado que cuando las licencias son muy breves, dichas madres pueden no estar preparadas para retornar al trabajo, ya que se encuentran en condiciones que no son perfectas para realizar las actividades que dejaron por un tiempo. También se menciona que resulta óptimo que existan periodos prolongados de licencia o “licencias parentales”.

La Organización Internacional del Trabajo hace referencia a la Licencia de Paternidad, para que los padres tengan una mayor participación en el nacimiento y cuidado inicial del recién nacido. Al respecto, su Director General ha afirmado “Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos. Pueden tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores”. (Ryder, 2014). Los efectos positivos que causaría este tipo de licencia es que los padres podrían llegar a tener un mejor acercamiento a sus hijos recién nacidos.

Al tener en cuenta la palabra paternidad, nos referimos a que la responsabilidad no sería solamente de la madre sino también del padre, que sea equitativa, esto ayudará al desarrollo de la familia y al crecimiento del recién nacido.

La OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad. Sin embargo, se ha pronunciado al respecto en varias ocasiones:

“La Resolución a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen” (Ryder, 2014).

Esta recomendación de la OIT ha sido acogida por muchos países de Latinoamérica, en los que se asume el cambio de paradigma sobre la licencia de paternidad. Entre esos países se encuentra Ecuador, que recientemente ha formulado políticas públicas encaminadas a fortalecer las responsabilidades familiares múltiples.

1.5 Evolución Constitucional de la licencia de maternidad en el Ecuador.

La evolución constitucional de la licencia de maternidad ha evidenciado un giro favorable para la sociedad con relación a la protección y defensa de los derechos reproductivos y de trabajo de las mujeres en etapa de gestación, y los padres de esos hijos.

“Está evolución de la regulación sobre la maternidad empieza desde la Constitución de la República del 26 de Marzo de 1929, donde se determinó en el artículo 19 la protección del matrimonio, la de la familia y la del haber familiar. Dicho artículo refiere: “La Ley reglará la protección de la maternidad y de la infancia. En el presupuesto de cada año, se hará constar una partida especial para la protección del niño en la forma más eficaz. Se establece el derecho de investigación de la paternidad, en la forma y en los casos que la Ley determine”.

Continuando con el análisis de la evolución constitucional, tenemos que la Constitución del año 1945 vuelve a regular el tema. Su Artículo 149 estipula que la previsión y asistencia sociales son servicios ineludibles del Estado, y que ello comprende. “El seguro social, que tiene como fin proteger al asegurado y a su familia en casos de enfermedad, maternidad. El seguro social es derecho irrenunciable de los trabajadores, inclusive de los empleados públicos”. Este contexto da énfasis a la protección que tiene la maternidad y que no se podrá renunciar a sus derechos.

En la Constitución del año 1946, en su Artículo 162, se regula que el Estado ampara la maternidad y protege a la madre y al hijo, sin considerar antecedentes.

La Constitución del año 1967, en el Artículo 29, menciona que “el Estado reconoce a la familia como célula fundamental de la sociedad, y la protege igual que al matrimonio y a la maternidad”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). El artículo 65 dice: “Todos los habitantes tienen derecho a la protección del Estado contra los riesgos de desocupación, invalidez, enfermedad, vejez y muerte, igual que en caso de maternidad y otras eventualidades que los priven de los medios de subsistencia”

La Constitución de la República del año 2008 se ha convertido en la de mayor garantía para la protección de la maternidad y paternidad. En su artículo 69.1 establece:

“Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia: Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo”.

En el Artículo. 332 También hace referencia al tema, cuando estipula:

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

Claramente se define en los artículos mencionados las obligaciones que tienen los padres con los hijos, pero en adición la obligatoriedad que tiene el Estado ecuatoriano de asegurar el bienestar y seguridad de la familia, haciendo expresa mención al momento de la maternidad, como elemento de particular importancia en el desarrollo de la sociedad.

La nueva constitución sí hace mención por primera vez en la historia a la “licencia por paternidad”, es importante que se haya mencionado y se tome en cuenta que tan importante es la licencia de maternidad para el cuidado de los hijos recién nacidos y el bienestar de la propia madre, como la extensión del periodo de lactancia que ahora es de doce meses. Otro punto importante es la prohibición de despido de la mujer en gestación y maternidad. La inclusión de estos artículos en el texto constitucional tiene gran relevancia para la sociedad, pues favorece a la mujer durante su maternidad y garantiza que esta no quede desamparada cuando llegue a esta etapa de su vida. En adición, incluye la posibilidad de licencia de paternidad.

1.6 Evolución del Código del Trabajo en el Ecuador.

El Código de Trabajo ha tenido un gran cambio con la reforma que se dio el 28 de marzo del 2016 en relación a la regulación legal sobre la licencia de maternidad y paternidad. El artículo reformado fue el 152 que nos dice:

“Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más” (Código del Trabajo, 2012).

Ahora bien, la modificación que se estableció, y que dio un giro totalmente diferente está relacionada con el tiempo a la licencia de maternidad que se les otorga a la madre y al padre. El artículo reformado nos señala:

“Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad, tendrá 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” (Código del Trabajo, 2012).

Esta nueva reforma es muy favorable para todas las familias, ya que se está queriendo lograr es que los padres puedan tener más tiempo con sus hijos recién nacidos, esto servirá para colaborar con la madre en las tareas relacionadas con el cuidado inicial del recién nacido, así los padres podrán generar lasos más fuertes con sus hijos, ya que en muchos casos ellos son los que menos comparten esta etapa con sus recién nacidos, por el hecho de que

tienen que trabajar para sustentar su crecimiento, vivienda y vestimenta o simplemente por un problema cultural.

Sin embargo se podría decir que hay muchos descontentos con esta ampliación a la licencia de maternidad y paternidad, ya que aunque sea optativa, no todas las familias podrán acogerse dado que el periodo de licencia son de nueve meses, por lo que no tienen todas las posibilidades para hacerlo. Una de esas posibilidades es tener una economía mínimamente estable para así poder sustentar el tiempo que estará al lado de su hijo recién nacido. A pesar de que los 3 primeros meses sean obligatoriamente remunerados, también existe un punto que afectaría si la madre es soltera, por lo que esto generaría más dificultades como para acogerse a la licencia de maternidad, ya que los meses posteriores no serían remunerados.

La reforma puede ser muy favorable para diferentes clases de familia con pocas necesidades económicas, no así para otras en una situación económica baja. En el mismo artículo se menciona que podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieran acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno contados a partir de la presentación de la solicitud. Este punto mencionado es muy importante ya que esta prestación sería de gran ayuda para las madres, en su periodo de licencia, que aunque no sería el de 9 meses, les da la facilidad de que puedan compartir un poco más de tiempo con sus vástagos, aunque el monto a disfrutar no sería muy alto. Habrá que resaltar que cuidar a un bebe recién nacido de forma óptima requiere de una economía estable.

2. CAPITULO II. CARACTERIZACIÓN DE LAS FAMILIAS DEL CANTÓN SHUSHUFINDI.

2.1 Definición de Familia.

En nuestra legislación nacional no hay una definición general de lo que es la familia, pero se pueden citar los artículos 27 y 829 del Código Civil, con los cuales podremos tener una idea de este concepto. Aunque no se define propiamente a la familia, se establece con claridad quienes se consideran parientes de una persona.

El artículo 27 del Código Civil refiere:

“en los casos en que la ley dispone que se oiga a los parientes de una persona, se entenderán comprendidos en esta denominación el cónyuge de dicha persona y sus consanguíneos, hasta el cuarto grado, de uno y otro sexo, mayores de edad. A falta de consanguíneos en suficiente número, serán oídos los afines hasta el segundo grado” (Código Civil, 2005).

Por otra parte en el artículo 829 del Código Civil, donde *se reconocen los* derechos de uso y habitación, se señala quiénes se comprenden incluidos en la familia de una persona: los cónyuges, los hijos legítimos e ilegítimos actuales o futuros. En este artículo se reconocen solo los efectos del derecho de uso o de habitación, pero a falta de definición expresa, se puede asumir el reconocimiento jurídico que ofrece a esa noción de familia, que además coincide con el concepto social donde se considera que esa es la familia de una persona.

Aunque no haya un concepto en la normatividad nacional que exprese jurídicamente qué es familia, estos artículos nos permiten una noción suficiente de quiénes conforman las familias de manera general.

Sin embargo, en el Código de la Niñez y Adolescencia, “CONA” aparece por primera vez en nuestra legislación ecuatoriana una definición de familia biológica.

“De acuerdo al artículo 98 familia biológica es la formada por la madre, el padre, sus descendientes, ascendientes y colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad” (Farith , 2009, pág. 450)”. “En el CONA se utiliza la noción de familia biológica para referirse al derecho de vivir en familia (artículo 22), como una de las medidas de protección (reinserción o retorno del niño a su familia biológica) en el artículo 217.3”.

Desde el punto de vista doctrinal sí existen múltiples definiciones.

Según Bossert, desde una perspectiva sociológica, la familia es una institución permanente que está integrada por personas cuyos vínculos derivan de la unión intersexual, de la procreación y del parentesco. La familia está formada por todos los individuos unidos por vínculos jurídicos familiares que hallan origen al matrimonio” (Bossert, 2015, pág. 5).

La familia es el conjunto de personas que viven juntas, las cuales comparten mutuamente sentimientos, costumbres, responsabilidades, valores y creencias que obtienen de sus antepasados. En ellas, el hombre y la mujer asumen roles que les permiten el mantenimiento de la familia y su equilibrio. La familia constituye un núcleo de apoyo para sus miembros. Según Planiol y Ripert la familia es el “conjunto de personas que se hallan vinculadas por el matrimonio, por la filiación o por la adopción” (Larrea H, 2008, pág. 2)

“Se ha tenido que reconocer el valor fundamental de la familia como verdadera célula vital de la sociedad, y de allí que el Estado debe toda la protección necesaria para que la familia se desarrolle sana y pujante” (Larrea H, 2008, pág. 3). Por ello es tan importante la institución de la licencia de maternidad, porque cumple con esa protección que el Estado debe dar a las familias.

2.1.1 Tipos de Familia:

Las familias pueden ser clasificadas de diversas formas. En el presente trabajo nos interesa indagar esa caracterización según los criterios de estructura, solvencia económica y pertenencia étnica.

Para poder sustentar los porcentajes que posteriormente mencionare sobre la población del Cantón Shushufindi, en la siguiente tabla del (INEC) Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Tabla 1. Población por sexo, según provincia, parroquia y cantón de empadronamiento.

SHUSHUFINFI	Hombre	Mujer	Total
LIMONCOCHA	4.086	2.731	6.817
PAÑACOA	438	422	860
SAN PEDRO DE LOS COFANES	1.729	1.597	3.326
SAN ROQUE	1.742	1.394	3.136
SHUSHUFINDI	14.116	12.260	26.376
SIETE DE JULIO	2.044	1.769	3.813
Total	24.155	20.173	44.328

Tomado de: Censo de población y vivienda (cpv-2010). Inec.

2.2 Estructura familiar

2.2.1 Familias Monparentales

“Este tipo de familia ha sido vista como una familia anómala (...) La actitud hacia ellas ha sido de rechazo, considerado como familia de estructura incompleta, otros lo llaman “familia postmoderna” (Requena, M. 1995).

Esta familia está constituida por un solo progenitor, puede ser madre o padre, uno o varios hijos o hijas, con los cuales conviven. A la vez, el progenitor es el

que sustenta la educación, alimentación, vestimenta y formación de valores para su crecimiento en la sociedad.

Sin embargo, en esta definición de familia monoparental también se toma en cuenta al grupo de familia de madre soltera, se caracteriza por ser una mujer que ha tenido hijos sin estar casada.

La madre sola, aunque tengan similitudes son dos expresiones muy distintas. La madre sola, son aquellas mujeres separadas, divorciadas, solteras o viudas, estas madres crían a sus hijos solas, sin la figura de una pareja. “La madre soltera está en desventaja frente a otras madres: hacer las veces de padre y madre requiere energía y decisión (Segovia F. , 1994, pág. 100), muchas madres solteras han salido airoso enfrentando con dignidad una actitud represiva de la sociedad”.

Hay varias circunstancias que pueden causar la monoparentabilidad. Las más importantes están resumidas en cuatro puntos:

El primer punto es la monoparentabilidad relacionada a la natalidad, y es el que esta derivado por las madres solteras. “Ser madre soltera consiste en tener descendencia sin un vínculo matrimonial. Lo puede ser por elección, por no haber descartado la maternidad aunque no haya aceptado el matrimonio, o porque se haya dado un embarazo no esperado y la madre ha optado por asumir la maternidad en solitario. En este hecho influyen frecuentemente diversos factores: juventud, falta de información, nivel cultural bajo, escasez de medios económicos” (Giraldes, s. f.). Este tipo de monoparentabilidad es el que más se manifiesta en nuestra sociedad, cuando por diversas circunstancias los padres toman la decisión de no hacerse cargo de sus hijos, sea por la edad en la que se encuentran, por la falta de madurez, o porque no se planificó traer un hijo al mundo.

El segundo punto es el vinculado a la relación matrimonial, que engloba las rupturas voluntarias o involuntarias de la relación matrimonial. La separación de un matrimonio puede ser de hecho o legal: “La de hecho puede ser temporal o definitiva, e implica el cese del desempeño de las obligaciones matrimoniales” (Giraldes, s. f.). Normalmente se da entre las clases altas, medias o bajas y esta situación puede llegar a una separación legal o a la reanudación de la relación.

“La separación legal supone la finalización de la convivencia de la pareja, pero no significa que se haya dado fin al matrimonio. Esta situación implica que la familia monoparental llegue a ser definitiva o no” (Giraldes, s. f.).

El tercer punto es la monoparentabilidad relacionada al ordenamiento jurídico, como por ejemplo los resultados de adopción o viudez.

El cuarto punto y uno de los que podría considerarse más emblemático, es la monoparentabilidad relacionadas a situaciones sociales: la ausencia de uno de los miembros por motivo de trabajo, privación de la libertad o migración. Este último punto es el que mayor repercusión tiene en la sociedad, ya que algunas familias se ven obligados a separarse para que uno de sus miembros migre a otra ciudad u otro país, en búsqueda de una mejor calidad de vida.

Sim embargo, sabemos que una ruptura de familia genera dolor en esta situación de monoparentabilidad, la mujer es la que generalmente queda a cargo de los hijos menores, lo que la coloca en una situación particularmente vulnerable.

“La madre soltera esta desprotegida por la sociedad: a la inestabilidad propia de una situación irregular se une la obligación de trabajar para subsidiar las necesidades familiares. (Segovia, 1994, pág. 100)”.

Las familias monoparentales en las que el único progenitor es la madre, enfrenta importantes retos que se acrecientan más por el hecho de que recaen en una figura sin respaldo ni apoyo en las responsabilidades educativas, económicas y emocionales.

Estos son algunos de los retos más emblemáticos que se presentan en las familias monoparentales. Una de sus manifestaciones se refleja en lo económico, ya que esta familia podría ser la más afectada por el impacto a la crisis y el desempleo que se puedan presentar, o no tener una cuantía económica por alimentos por separación de parte del ex cónyuge.

Estas familias son las que se encuentran en mayor desventaja para acogerse a una licencia de maternidad, pues cuentan con menor apoyo económico para asumir un período de tiempo sin remuneración económica, como los 9 meses de licencia sin sueldo que optativamente ofrece la nueva regulación.

Para la realización del presente trabajo y sustentar lo que hemos planteado, optamos por señalar el porcentaje de las Familias Monoparentales, las que están integradas por madres solteras o viudez. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), nos demuestra que en el Cantón Shushufindi tiene un porcentaje de mujeres solteras el cual es el (13.22 %) esto equivale a (2.508), las mujeres divorciadas tienen un porcentaje de (0.48 %) esto equivale a (92), las mujeres separadas con un (2.80%) esto equivale a (532), las mujeres viudas tienen un porcentaje de (1.41%) con una equivalencia de (268). En las comunidades rurales como en Limoncocha las mujeres solteras tienen un porcentaje de (11.39%) – (545), mujeres divorciadas con un porcentaje de (0.17%) – (8), las mujeres separadas con un (1.00%) – (48), las mujeres viudas con un porcentaje de (1.11%) – (53). En Pañacocha tiene un porcentaje de mujeres separadas con el (0.60) – (3), las mujeres divorciadas con un (0.40%) – (2), las mujeres solteras con un (13.43%) – (67), las mujeres viudas con un porcentaje de (3.01%) – (15). En San Roque con un porcentaje de mujeres solteras (12.69%) – (265). Las mujeres divorciadas con un (0.19%) – (4), las

mujeres separadas con un (1.29%) – (27), las mujeres viudas con un porcentaje de (1,15%) – (24). En San Pedro de los Cofanes con un porcentaje de mujeres solteras (14.88%) – (358), las mujeres divorciadas tienen un porcentaje de (0.62%) – (15), las mujeres separadas con un porcentaje de (1.45%) – (35), las mujeres viudas tienen un porcentaje de (1.79%), - (43). En la Siete de Julio el porcentaje de las mujeres separadas es de (2.15%) – (59), las mujeres divorciadas con un porcentaje de (0.47%) – (13), las mujeres solteras con un porcentaje de (13.47%) – (370), las mujeres viudas cuentan con un porcentaje de (2.15%) – (59). Esto engloba parte de las familias monoparentales.

En la realización de campo optamos con un cuestionario de lo cual nos arrojó un porcentaje del (36%) incluidas mujeres solteras, divorciadas, separadas y mujeres viudas, a pesar de estar a favor de lo establecido en la reforma manifestaron dificultad para acogerse a la figura por la incapacidad de sustentar a sus familias sin un ingreso económico mensual, al no tener otra figura paterna que provea al hogar dependía de solo una persona la previsión económica.

2.2.2 Familias Biparentales o Nuclear.

La familia biparental es la que está constituida por el padre, la madre y los hijos e hijas. Este tipo es considerado como un modelo ideal de familia.

Se considera así porque el estar conformadas por los dos progenitores y los hijos, es el tipo de familia típico en lo histórico y cultural, además de representar el núcleo que refleja el carácter reproductivo que se le ha reconocido siempre a esta institución.

Ahora bien, señalando este tipo de familia y relacionándolo con la licencia de maternidad y paternidad, se podría decir que esta tendría más facilidad para acogerse al periodo de licencia que se permite actualmente el cual consta de 9

meses adicionales sin remuneración, al contar el progenitor que se acoge a la licencia el apoyo económico del otro progenitor, durante el tiempo que dure la misma.

No se realiza un enfoque profundo a este tipo de familia, porque es la familia típica en cualquier sociedad. En el Ecuador esto queda corroborado en el artículo 81 del Código Civil que estipula que el matrimonio “es un contrato solemne por el cual un hombre y una mujer se unen con el fin de vivir juntos, procrear y auxiliarse mutuamente.”(Código Civil, 2005).

Para la realización del presente trabajo y sustentar lo que hemos planteado, optamos por señalar el porcentaje de las Familias Biparentales, las que están integradas por los dos miembros madre y padre. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), nos demuestra que en el Cantón Shushufindi tiene un porcentaje de mujeres casadas el cual es (11.73%) con una equivalencia de (2226), las mujeres en unión libre tienen un porcentaje de (15.79%) esto equivale a (2996). En las comunidades rurales como Limoncocha tiene un porcentaje de mujeres casadas (11.56%)-(553), en unión libre tiene es el (10.35%) esto equivale a (495). En Pañacocha con un porcentaje de mujeres casadas del (17.64%) – (88), en unión libre con un (11.82%) esto equivale a (59). En San Roque con un porcentaje de mujeres casadas (9.39%) – (196), en unión libre con un porcentaje de (18.44) – (385). En San Pedro de los Cofanes con un porcentaje de mujeres casadas de (15.17%) – (365), en unión libre con (13.42%) – (323). Siete de Julio mujeres casadas con un porcentaje de (13.87%) – (381), en unión libre con un porcentaje de (13.18%) – (362).

En la realización de campo optamos con un cuestionario de lo cual nos arrojó un porcentaje del (53%), de familias biparentales incluidas mujeres casadas y en unión libre. Estas familias se encuentran de acuerdo y a favor de la reforma, sostienen que es una figura beneficiosa para el desarrollo y bienestar familiar.

2.3 Solvencia económica

Antes de empezar con el análisis de las clases sociales en el Ecuador y cuyo comienzo se remontan a épocas primitivas, es fundamental aprender lo que son las clases sociales en general.

“Las clases sociales no son otra cosa que agrupaciones o congregaciones humanas que ejercen la misma profesión o industria, tienen igual posición social y por los mismos intereses semejantes; de tal manera que las clases sociales establecen núcleos de hombres con características y finalidades iguales (León, 1992, pág. 7)”.

En este punto es donde se establece el status que divide o diferencia de las clases sociales, sean estas de origen social o religioso. Sin embargo, señalando cuales son los principales puntos que las diferencian estas son: ingresos, propiedades, ocupación y educación.

“Señalando las dos ramas sociales son la de los gobernantes constituidos por elementos más preparados y la de los gobernados que es constituido por el pueblo, es decir, la clase directora y dirigida. En la actualidad aparecen dos clases perfectamente definidas: la clase proletaria o sea los desposeídos y la clase burguesa acaparadora y explotadora de la primera (León, 1992, pág. 8)”.

El ingreso que llegan a obtener las familias es lo que las divide típicamente con la clase alta, media y baja.

Tabla 2. Población: Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) total nacional.

Shushufindi	Comunidades	# ¡VALOR!
	Shushufindi	84,3%
	Limoncocha	97,1%
	Pañacocha	99,7%
	San Roque	97,5%
	San Pedro De Los Cofanes	88,4%
	Siete De Julio	84,9%
	Total	87,6%

Tomado de: Censo de población y vivienda (cpv-2010). Inec.

Estas cifras demuestran que el Cantón Shushufindi tiene muy bajo las Necesidades Básicas Insatisfechas, lo cual podemos constatar que hay un porcentaje muy alto de familias pobres. Los porcentajes que a continuación voy acentuar por cada clase de familia son generalmente del Ecuador, ya que no se presentan valores específicos por cada Cantón según lo demuestra el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

2.3.1 Clase de Familia Alta

Esta familia está compuesta en muchas ocasiones por antiguas familias ricas en las que por generaciones la fortuna ha ido creciendo cada vez más. El perfil general de la jefa de familia de estos hogares es el de un nivel educativo muy alto. Pero también hay jefas de familia que por su trabajo y dedicación han podido salir adelante y no necesariamente teniendo un título universitario, sino por el esfuerzo del día a día que han logrado progresar, hoy por hoy también se encuentran con un status alto.

La riqueza determina el status de la familia, según las posesiones que se tengan, los salarios que se reciben y la actividad económica a la que se dediquen.

“El Instituto Nacional de Estadísticas y censos (INEC), establece que las características de sus viviendas son de duela, parquet, tablón o piso flotante, los hogares disponen de todos los servicios, básicos y tecnología. Para el INEC, Las jefas y jefes de hogar se desempeñan como profesionales científicos, intelectuales, miembros del poder ejecutivo, personal del directivo de la Administración Pública y de empresas como dueñas de hoteles, almacenes de electrométricos, ropa y ferreterías” (Oficina de los Censos Nacionales, 1976).

“La clase social alta debe entenderse como una superación de la mujer y hombre elevado a la categoría de un ser racional, que necesita vivir con comodidades de cada época, sin distinción de credos ni corrientes políticas (León, 1992, pág. 64)”.

A estas familias se las considera con menos problemas para acogerse a la licencia de maternidad y paternidad; porque tienen una buena posición económica que les permite acogerse a los 9 meses de licencia sin remuneración. Las familias de esta índole no tendrían casi afectación, pues muchas de ellas son dueñas de su propia empresa o no tienen necesidad de trabajar ya que con su solvencia será suficiente para poder sobre llevar esta situación.

Para la realización del presente trabajo y sustentar lo que hemos planteado, optamos por señalar el porcentaje de la familia de clase alta, las que están integradas por madres casadas, solteras o viudez. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), nos demuestra que el Ecuador tiene un porcentaje de familia de clase alta el cual es (1.9%).}

En la realización de campo optamos con un cuestionario de lo cual nos arrojó un porcentaje del (11%), estas familias responden que se acogerían a la reforma sin ninguna dificultad al tener una posición que les ayudaría a sustentarse, por el periodo de 9 meses que dura la licencia de maternidad sin remuneración.

2.3.2 Clase de Familia Media

La clase media se establece al estar en la parte promedio de la sociedad, siendo sus ingresos y su estilo de vida superiores a los de clase baja. Los que integran esta clase de familia generalmente son en nuestro país hombres y mujeres de negocios, oficinistas, técnicos supervisores, comerciantes y artesanos calificados.

“El Instituto Nacional de Estadísticas y censos (INEC), establece que las características de sus viviendas son de pisos de cerámicas, baldosa, vinil o marmetón. Cuentan con todos los servicios básicos y tecnología. La jefa de familia cuenta con una instrucción superior o una secundaria completa (Oficina de los Censos Nacionales, 1976)”.

Se podría decir que esta clase es la más representativa en Ecuador, su salario básicamente sustenta todas sus necesidades y los lujos que pudieran darse.

Esta familia pudiera llegar a acogerse a la licencia de maternidad y paternidad, siempre y cuando no se encuentren en una situación monoparentalidad.

Para la realización del presente trabajo y sustentar lo que hemos planteado, optamos por señalar el porcentaje de las Familias de clase media, las que están integradas por madres casadas, solteras o viudez. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), nos demuestra que en el Cantón Shushufindi tiene un porcentaje de familia de clase media el cual es (34%).

En la realización de campo optamos con un cuestionario de lo cual nos arrojó un porcentaje del (41%), estas familias responden que la reforma de la licencia de maternidad es beneficiosa, aunque no en todos los casos. Habría dificultad en las familias solteras, divorciadas o viudas. Que aunque teniendo una posición media siempre van a necesitar la ayuda de la figura paterna, pudiendo así dividirse las diferentes obligaciones que representa el cuidado de un hijo o hija. Por otro lado las familias nucleares tienen más posibilidades acogerse a la licencia por el mismo motivo que están integradas por las dos figuras materna y paterna.

2.3.3 Clase de Familia Baja

La sociedad ecuatoriana se caracteriza por la familia de clase media, pues la gran mayoría de la población se encuentra en esta posición. La clase de familia baja se caracteriza, en cambio, por el mayor nivel de pobreza. Ello implica altos niveles de carencia y limitaciones respecto a una buena alimentación, educación, vestimenta y vivienda.

“El Instituto Nacional de Estadísticas y censos (INEC), establece que las características de los pisos de estas viviendas son de ladrillo, cemento, tabla sin tratar o tierra. Los servicios que utiliza esta clase son muy bajos comparados a las otras clases. Su nivel de instrucción es de una primaria completa o en algunos casos no han podido terminarla (Oficina de los Censos Nacionales, 1976)”.

Generalmente en estas familias la jefa de familia es una persona que no tiene un nivel educativo de primaria, sin poder haberla culminado satisfactoriamente. Por este y otros factores las familias de clase baja no pueden encontrar un buen empleo para así sustentarse. Los que generalmente componen esta clase son: obreros, campesinos, trabajadores temporales, inmigrantes, comerciantes informales, desempleados y gente que vive de la asistencia social. También se los diferencia por no tener un trabajo de tiempo completo y no poseer un lugar propio para vivir, por lo que tienen que rentar o frecuentemente viven en viviendas subsidiadas por el gobierno.

Este es el tipo de familias que menos posibilidades tendría de acogerse a una licencia de maternidad, ya que necesitan sustentar a sus miembros y por tanto no pueden darse el privilegio de no trabajar y dejar de ganarse un salario. Si además de clase baja, la familia es monoparental, no tendría absolutamente ningún asidero económico y tendría que trabajar lo antes posible luego del parto.

Para la realización del presente trabajo y sustentar lo que hemos planteado, optamos por señalar el porcentaje de las Familias de clase baja, están integradas por madres casadas, solteras o viudez. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), nos demuestra que en el Cantón Shushufindi tiene un porcentaje de familia de clase baja el cual es (64.2%).

En la realización de campo optamos con un cuestionario de lo cual nos arrojó un porcentaje del (37%), estas familias responden que la reforma a la licencia de maternidad es beneficiosa pero para ciertos casos, señalando que las familias del clase alta y media tendrían más posibilidades de acogerse a la licencia. Pero las familias de clase baja tendrían menos posibilidades de hacerlo, por el mismo motivo que no tienen los recursos suficientes como para acogerse a ese tipo de reforma, no solo en lo económico sino también el hecho de pertenecer a una familia en donde solo el jefe de esta sea la madre.

2.4 Pertenencia Étnica

La pertenencia étnica está relacionada con la identificación o auto identificación que puedan tener los habitantes de una sociedad con sus ancestros generacionales y con su cultura. América se caracteriza por una gran diversidad étnica, como producto de su historia de dominación colonial, esclavismo africano y migraciones europeas. Esa pertenencia étnica define en gran medida algunas características poblacionales.

2.4.1 Pertenencia Étnica Indígena

“Un pueblo es considerado indígena por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista, de la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas” (Fabiana Del Popolo, 2011).

“Los indígenas están inmersos en la estructura de la sociedad ecuatoriana, algunos son campesinos, obreros, comerciantes, artesanos, etc., unos trabajan en el campo o en la ciudad” (Buito, 1989, pág. 261). Estas madres indígenas en casi su totalidad trabajan en el campo, sus tradiciones han perdurado con el transcurso del tiempo, su trabajo se trata de salir muy temprano por la mañana llevando a sus hijos o hijas en la parte posterior (su espalda) amarrado con una tela, para su protección.

Así, se refleja cómo se distribuye el empleo en los indígenas. Algunas de estas personas tienen que salir a la ciudad para tener una mejor calidad de vida, tener un ingreso mayor al que tienen en el campo para poder sustentar a sus familias. Comúnmente hay indígenas que piensan en trabajar para sí mismo y no para otros.

La población indígena muchas veces vive en covachas y chozas, diseñadas a un modelo de construcción de adobe o caña, a piso de tierra, y a un techo de teja, paja, o cinc (Sanchez, 1996, pág. 105).

Las familias indígenas son un punto muy importante para la realización de este ensayo, ya que aportarán una particular apreciación sobre el tema de la licencia de maternidad y paternidad. Estas familias comúnmente no tienen una idea clara de la nueva reforma y el cómo acogerse a ella, ya que vivir en una zona rural les impide el estar informados de estos nuevos cambios que se presentan en la ley.

Resulta importante identificar si estas familias contarán con ventajas o desventajas al acogerse al permiso de la licencia de maternidad y paternidad.

Para la realización del presente trabajo y sustentar lo que hemos planteado, optamos por señalar el porcentaje de las Familias de pertenencia indígena mestiza. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), nos demuestra que la comunidad de Limoncocha tiene un porcentaje madres casadas con un

(11.56%) – (553), las madres solteras con un (11.39%) – (545), madres divorciadas con un (0.17%) – (8), mujeres viudas con un (1.11%) – (53). La comunidad Pañacocha cuenta con porcentaje madres casadas con un (17.64%) – (88), las madres solteras con un (13.43%) – (67), madres divorciadas con un (0.40%) – (2), mujeres viudas con un (3.01%) – (15).

En la realización de campo optamos con un cuestionario de lo cual nos arrojó un porcentaje del (53%), estas familias responden que la reforma de la licencia de maternidad es beneficiosa, aunque no en todos los casos. Habría dificultad en las familias solteras, divorciadas o viudas. Que aunque teniendo una posición media siempre van a necesitar la ayuda de la figura paterna, pudiendo así dividirse las diferentes obligaciones que representa el cuidado de un hijo o hija.

2.4.2 Pertenencia Étnica Mestiza

La pertenencia étnica mestiza no solo es en Ecuador, sino en todo el mundo.

“Trata de un proceso por el cual uno o más individuos se desprenden de la masa del campesinado indígena, cruzan la frontera de separación étnica entre indios y adquieren el estatus de mestizos. Sin duda dicho proceso implica la pérdida de las señales externas de identificación indígena: indumentaria, idioma y, en algunos casos, antroponimia (nombres y apellidos)” (Espinosa A, 2003, pág. 37).

La palabra mestizo no era muy frecuente en la vida cotidiana, la palabra culta remplazaba al término mestizo, esto se empezó a utilizar en la década de los cincuenta, con los estratos no indígenas que ostentaban una situación económica cómoda.

Los mestizos en la sociedad ecuatoriana constituyen un conjunto sumamente heterogéneo, tanto en términos culturales como raciales. No obstante, “a dicho

grupo se adscriben hombres de ascendencia indígena, española e hijos de inmigrantes recientes profundamente occidentalizados, así como individuos de raza blanca y mixta” (Espinosa, 2000, pág. 13). Tienen una mejor manera de vivir que las familias indígenas y poder salir adelante.

Estas familias tienen más ventajas para acogerse a la licencia de maternidad y paternidad, ya que su situación económica es mejor según su status.

Para la realización del presente trabajo y sustentar lo que hemos planteado, optamos por señalar el porcentaje de las Familias de partencia mestiza, integradas por madres casadas, solteras o viudez.

En la realización de campo optamos con un cuestionario de lo cual nos arrojó un porcentaje del (36%), estas familias responden que la reforma de la licencia de maternidad es beneficiosa, aunque no en todos los casos.

3. CAPITULO III. ALCANCE, EFICACIA, EFECTIVIDAD, REALIZACIÓN.

La reciente reforma del Código del Trabajo ha introducido una necesaria modificación con relación a la licencia de maternidad. En virtud de ella, se le otorga a la madre la posibilidad de acogerse a 9 meses adicionales de licencia, aunque sin remuneración económica. En adición, se reconoció la figura de la licencia de paternidad.

Dichas modificaciones, no obstante, pueden no ser todo lo efectivas que podría suponerse: en la realidad social, política, cultural y económica del Ecuador contemporáneo, es probable que muy pocas personas se acojan a ese nuevo derecho.

Para profundizar en ese tema, sería necesario indagar sobre la aplicabilidad del Derecho, y en nociones jurídicas como alcance, eficacia, realización y efectividad del Derecho.

Para la fundamentación se realizó un levantamiento de información en el Cantón Shushufindi, este consistió en indagar sobre el Alcance, eficacia, efectividad y realización de la norma. La información nos arrojó que es considerada representativa para la sociedad.

3.1 Alcance

Para poder analizar el alcance de una norma jurídica es importante tener en cuenta una referencia conceptual de la palabra “alcance”. De acuerdo con Guillermo Cabanellas “alcance es la extensión a que se llega, es la persecución o seguimiento” (Cabanellas, 1994).

Los abogados sostienen muchas veces la idea de que habiéndose dado una norma jurídica a una sociedad, esta sufrirá una alteración inmediata, y que asumiendo que la realidad de esta se vea alterada se podrán evaluar sus

efectos. Sin embargo, este pensamiento está lejos de ser acertado, puesto que en ocasiones las leyes emitidas por el legislador se hallan discordantes a la realidad social y a las necesidades de un pueblo.

En la presente investigación se intentó determinar, a través de material documental, la extensión e influencia de la norma reformada en el Código de Trabajo, para analizar la posible aceptación social, y si es que la figura reformada de la licencia de maternidad es útil para la sociedad ecuatoriana. Se escogió al Cantón Shushufindi porque habría una diferenciación notoria en los tipos de familia, las clases sociales y la pertenencia étnica; ya que en este Cantón sería muy representativa poder obtener los resultados de las encuestas.

Un estudio de alcance prescriptivo logra mostrar si existen o no falencias en la regulación o la institución normada, para así poder encontrar el mecanismo más eficaz para su corrección o mejoramiento. Es decir que se busca “cuestionar una ley o institución jurídica vigente para, luego de evaluar sus fallas, proponer cambios o reformas legislativas en concreto” (Witker, 1995, citado en Tantaleán, 2015, p. 11).

La licencia de maternidad busca garantizar la protección y el restablecimiento de la salud de la madre y la inserción del nuevo miembro de la familia durante el goce de la misma.

La Constitución de la República ha dado un salto en dirección garantista de los derechos de maternidad y paternidad, buscando una mayor protección de los mismos. En su artículo 69 se establece la promoción de una maternidad y paternidad responsables, a través del cumplimiento de sus obligaciones de cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, aun cuando los padres se encuentren separados.

La reforma al artículo 153 del Código del Trabajo señala:

“Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad, tendrá 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”.

En relación a este concepto, se busca determinar la trascendencia que tiene la reforma a la licencia de paternidad y maternidad, establecida en el artículo 153 del Código del Trabajo, en la población del Cantón Shushufindi, y cuál ha sido la extensión del conocimiento de esta normativa en la población y el uso de la figura.

3.2 Eficacia

La eficacia como término usado por los juristas se entiende como: “La capacidad de las normas jurídicas de producir efectos tales como los de crear deberes jurídicos, establecer la sanción o reacción jurídica para el incumplimiento y constituir situaciones y posiciones jurídicas” (Aguilera, s.f., p.1)

Las normas jurídicas forman parte de un orden jurídico, se las tiene como válidas si han sido obedecidas y aplicadas en cada ámbito, y por lo tanto se considera que gozan de eficacia. Suele confundirse o tratarse como sinónimos a los términos validez y eficacia, cuando la validez de una norma no debe ser confundida con la eficacia que posea, ya que la validez significa que la norma debe ser acatada y aplicada, mientras que la eficacia se refiere a que la norma es en la realidad acatada y aplicada. (Kelsen, s.f, p. 50)

Es así que Bobbio (citado en Pérez-Sauquillo, 2011, p. 15) sostiene que una norma puede considerarse y ser válida, lo que significaría que esta es existente dentro del ordenamiento jurídico, y aun así no ser eficaz, de igual manera podría ser una regla social acatada por los destinatarios y no ser válida.

El derecho es estimado en dos dimensiones, una de orden social y la otra de orden normativo; las cuales son evaluadas de acuerdo a la validez y eficacia de las normas jurídicas del campo de estudio. Por lo que, “la dimensión del derecho requiere, al menos, de la eficacia de las normas jurídicas y la mayoría de las teorías jurídicas consideran la eficacia como una de las condiciones necesarias de la existencia de un sistema jurídico (citado textualmente en Navarro y Moreso, 1996, p. 1)

Para ser considerada eficaz una norma debe producir efectos idóneos para lo cual esta debe causar una reacción jurídica o cree un deber jurídico, “si los efectos son congruentes con lo que se ha formulado, esto es, si dicho saber funciona, decimos que es eficaz: logra producir el efecto que se desea o espera que produzca” (Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz, 2010, p. 13). Para que esto suceda debe haber, por parte de la población, en primer lugar, conocimiento de la norma y, en segundo lugar, aceptación de la misma.

“Quien acepta las normas jurídicas las concibe como pautas, modelos o criterios de conducta apropiada o correcta, tanto para él, como para todos a quienes se aplican; piensa que él y los demás destinatarios tienen la obligación (jurídica) de observar la conducta que las normas prescriben y está dispuesto a la autocrítica y a la crítica de la conducta ajena en caso de desviación (citado en Aguilera, s.f., p. 3).

Este concepto permitió analizar si la reforma realizada al artículo 153 del Código del Trabajo ha producido efectos jurídicos en la población del Cantón Shushufindi, mediante la constatación de algunos factores como el conocimiento normativo de la población en los distintos estratos: alto, medio y bajo, y tipos de familia: monoparental y biparental; el impacto social de la norma la utilidad y la implantación de la licencia de maternidad y paternidad.

3.3 Efectividad

La licencia de maternidad y paternidad es un tema con gran relevancia social y jurídica. El diseño familiar ha cambiado en la actualidad, lo que modifica el alcance y efectividad que una norma como la contenida en el artículo 153 del Código de Trabajo puede tener, especialmente en una población como la del Cantón Shushufindi.

El límite entre la efectividad y la ineffectividad de una norma no ha sido claramente definido por los juristas, pues depende de una gran variedad de factores y de la sociedad en la que la norma está siendo valorada.

Previo a desarrollar el concepto de efectividad, se debe distinguir entre efectividad jurídica y material:

- a) Se entiende que la efectividad jurídica es aquella configuración de una situación jurídica determinada al patrón dado por la norma, lo que quiere decir que exista un reconocimiento real a una persona del derecho que la ley le reconoce por haberse cumplido los requisitos por ella previstos.
- b) Del término efectividad material se comprende que se dé la adhesión de una situación de hecho a una situación jurídica impuesta por el ordenamiento jurídico al sujeto. (Jeammaud, 1984, pp. 11-12)

Para Capella (citado en García, 2005, p. 2), la “efectividad implica el reconocimiento real de la norma como tal por parte de sus destinatarios y su real aplicación”, con un pensamiento similar, Díez-Picazo, considera que:

“la efectividad depende de dos tipos de factores: que los destinatarios adopten las conductas que la norma dispone (la espontánea absorción de la norma por la vida social) y que la norma sea de hecho aplicada por los jueces y órganos de aplicación en general” (1999 citado en García, 2005, p. 2)

Buscar la efectividad de una norma vigente parece casi una necesidad imperativa, con ansias de hallar mecanismos que la incrementen o métodos que mejoren la perspectiva o conocimiento de los sujetos normados. Puesto que cada norma, aunque independiente forma parte del ordenamiento jurídico y es vital para este que sea acatada y factible su cumplimiento.

Pese a que la efectividad de una norma es considerada un requisito para que estas reglas impuestas a los sujetos de una sociedad puedan mantenerse en el ordenamiento positivo, “la justificación de las normas jurídicas no se realizará más por su confrontación con valores, sino por la comprobación experimental de esa eficacia” (Jeammaud, 1984, p. 15).

En el trabajo de campo se buscó esclarecer las interrogantes que han surgido en torno a la reforma del artículo 153 del Código de Trabajo, ya que, si bien la norma permite un aumento en el tiempo de licencia para aquellas madres que buscan extender su cuidado y tiempo con sus hijos, para que el desarrollo de los menores sea mejor y los lazos maternos sean más fuertes. El resultado del trabajo de campo evidenció que la realidad social no permite que esta figura sea utilizada con la frecuencia esperada.

El problema surge al evaluar la capacidad de sustentar a la familia con uno o ningún salario, puesto que la extensión de la licencia otorgada no provee una remuneración durante el tiempo que dure la misma, la factibilidad de esta norma depende de variables como las condiciones económicas familiares (alta, media y baja), tipos familiares (biparentales o monoparentales), o condiciones culturales (indígenas, mestizas). El levantamiento de la información realizada en el trabajo de la encuesta realizada permitió analizar algunas encuestas sobre la efectividad de la norma estudiada en el Cantón Shushufindi. Las conclusiones de la presente investigación demuestran la necesidad de ampliar el amparo a la mujer trabajadora y gestante, y de ampliar ese amparo laboral en un sentido cuantitativo y cualitativo, comenzando con una mayor información.

3.4 Realización

La realización del Derecho es un concepto poco trabajado desde lo teórico. Autores como Fernández Bulté se refieren a él como aquella característica mediante la cual puede evidenciarse el cumplimiento de la norma jurídica en una sociedad, más allá de por sus regulaciones coercitivas o coactivas, por la sintonía que en el ámbito social refleja. Ello implica que la sociedad “cumple” con el Derecho no por las sanciones que imponga, ni por los mecanismos institucionales que lo exijan, sino porque lo considera necesario, justo, útil. (Fernández Bulté, 2001)

Ello significa que el Derecho se “realiza” cuando se manifiesta su cumplimiento se forma orgánica, coherente, como si la norma jurídica fuera sencillamente norma social, asumida y aceptada por todos.

La presente investigación se basó en una serie de métodos con el propósito de verificar el alcance de la reforma al artículo 153 del Código de Trabajo, basándose en el conocimiento y aceptación, de las modificaciones al mencionado artículo, de la población del Cantón Shushufindi. La hipótesis planteada observaba la interrogante de qué tan posible era el cumplimiento de dicha reforma por condiciones sociales, culturales y económicas de muchas familias, en razón de que una de las premisas para su posible “realización” es que sea tanto eficaz, que pueda producir los efectos jurídicos deseados en sus destinatarios, pero también que sea asumida como necesaria, útil, propia.

Luego de la aplicación del trabajo de campo, pudo constatar que la regulación reciente sobre la licencia de maternidad no puede considerarse como “realizada” en el cantón Shushufindi, pues no goza de extenso conocimiento, ni aplicación, ni acogida. Ello no implica que no pueda realizarse, pero no sucede en la práctica todavía.

Una de las razones para esto puede ser lo reciente de dicha modificación sobre la licencia, o la poca difusión que se le ha dado, lo que impide que todos los

posibles beneficiarios dominen su existencia, y por tanto su derecho a acogerse a ella.

La hipótesis presentada en el presente estudio establece que la modificación al artículo 153 es muy limitado para la mayor parte de familias, debido a las condiciones económicas, familiares o culturales. Sin embargo, la poca eficacia de la norma a las respuestas que se dieron en la encuesta, no fueron precisamente satisfactorias, ya que no sería acatada ni aplicada por las familias del cantón Shushufindi. Sería eficaz si la norma tuviera el efecto que se desea o espera que produzca. Pero no es el caso, las familias del cantón Shushufindi des conocen totalmente de la norma; igualmente no acatan la misma, ya que no están en total acuerdo por las falencias que tiene. Lo cual genera que pocas familias puedan acogerse a esta reforma y por lo que se debería realizar un alcance a la nueva aplicación a la licencia de maternidad y paternidad.

Las familias proponen: que la licencia de maternidad y paternidad fuera remunerada, y para que no haya una afectación en los lugares de empleo, esta licencia podría ser reducida por un tiempo considerable, el cual sería ya no de 9 meses sino de 6 meses, contando desde el primer día que se acogen a la licencia de maternidad. Esto sería 6 meses de licencia con remuneración lo que sería más factible para las madres, y con esto se cumpliría mejor el mandato constitucional de protección a la familia.

4. CONCLUSIONES

La presente investigación realizó un estudio sobre la reforma al artículo 153 del Código de Trabajo y, la aceptación y factibilidad de optar por la licencia de maternidad y paternidad por la población del Cantón Shushufindi.

Como se ha revisado, la “licencia de paternidad” es una figura que protege tanto derechos de la madre trabajadora y gestante, del padre y del menor que ha nacido. El desarrollo y protección de estos derechos por organismos como la OIT tienen como finalidad promover una mayor participación paterna con el cuidado del recién nacido, en vista de que las investigaciones realizadas respecto de aquellos padres que optan por tomar dos o más semanas de licencia de paternidad y cuidar a sus hijos poseen mayores probabilidades de que su relación e interacción con estos sea mejor. Además que tiene efectos positivos en el hogar, lo cual mejora las relaciones entre los progenitores y los vínculos familiares.

Así mismo fomenta la igualdad de género, al equiparar la responsabilidad sobre la madre y el padre, permitiendo que el desarrollo familiar tenga unas bases más estables y equilibradas, así como la creación de lazos paternos más fuertes con sus hijos, generando un beneficio tanto familiar como social.

La Resolución sobre igualdad de género como eje de un trabajo decente, que fue adoptada en el 2009 por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) insta a los gobiernos a que se creen políticas que permitan un mejor equilibrio de las cargas laborales y familiares, de tal manera que incluyendo la licencia de paternidad y creando mecanismos que los hombres puedan aprovechar para ser parte de la vida de sus hijos recién nacidos, permite compartir la carga del cuidado y desarrollo del menor y mejorar los núcleos familiares.

La reforma a la licencia de maternidad y paternidad, del 28 de Marzo del 2016, modificó el artículo 153 que establecía una licencia con remuneración de 12

semanas por el nacimiento de un hijo o hija, con una extensión de 10 días en caso de nacimientos múltiples, para la madre, y para el padre una licencia con remuneración por 10 días por el nacimiento de su hija o hijo en caso de que el nacimiento sea por parto normal y en caso de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por 5 días más. El artículo reformado señala

“Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad, tendrá 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”. (Código de Trabajo)

La reforma permite que el tiempo de la licencia de maternidad o paternidad, otorgada a la madre o al padre, se extienda hasta por nueve meses adicionales, beneficiando y protegiendo los derechos tanto a los padres como al recién nacido, reconociendo a los padres tener mayor tiempo con sus recién nacidos con el fin de fortalecer los lazos con sus hijos y cumplir con lo establecido en la Constitución del Ecuador respecto de una paternidad responsable. Sin embargo, aunque la reforma innova y amplía el tiempo de goce de esta licencia y de la protección que da el Estado a estos derechos, la posibilidad de su materialización pareciera ser muy pequeña, por factores como la estructura familiar, condición económica o pertenencia étnica impiden que sea factible aprovechar u optar por esta figura.

Del estudio practicado en la población del Cantón Shushufindi, material documental y las encuestas se desprenden resultados desalentadores, ya que resulta que:

Las familias monoparentales de clase media o baja, a pesar de estar a favor de lo establecido en la reforma manifestaron dificultad para acogerse a la figura por la incapacidad de sustentar a sus familias sin un ingreso económico

mensual, pues al no tener otra figura paterna que provea al hogar dependía de solo una persona la provisión económica.

Las familias biparentales de clase alta se encuentran de acuerdo y a favor de la reforma, sostienen que es una figura beneficiosa para el desarrollo y bienestar familiar, debido a que al poder auto sustentarse no consideran que el factor económico sea un problema para poder tomar esta licencia en caso de necesitarla; sin embargo, consideran que el Estado podría ofrecer ayuda económica en el tiempo de licencia aun cuando se lo reduzca.

Las familias pertenecientes a etnias indígenas carecen de conocimiento respecto de la existencia y el significado de la licencia de maternidad, y mucho menos su reforma, por lo que no se acogerían a la misma. Además del desconocimiento se unen factores como la zona de trabajo (rural) o conformar parte del grupo de familias monoparentales, lo cual las vuelve incapaces de subsistir sin el ingreso económico de su trabajo.

Existe un conocimiento de la licencia de maternidad y paternidad denotando que hay una difusión a nivel cantonal de los procesos que se deben seguir para la obtención de la licencia. Asimismo los encuestados conocen las ventajas y desventajas que les proporciona la ley. A pesar de conocer sus derechos solo el 21% ha optado por usar esta licencia de maternidad y paternidad.

La apreciación de la población del cantón de Shushufindi en cuando a la modificación de la ley es que la misma es regular, mala o no aplicable, siendo indispensable que se tome en consideración alternativas que se adapten a la realidad y situación económica del país.

Los encuestados consideran que la licencia de maternidad sería aplicable, siempre y cuando exista una reforma. En este sentido proponen que exista el pago de una remuneración básica durante el tiempo que se acogerán para el cuidado del niño, valores que serán usados para el cuidado y manutención del niño.

Lo que se agregó a la reforma actual con un periodo de licencia hasta por 9 meses voluntarios y sin remuneración, genera una brecha de decisión por parte de los padres quienes en vista de la necesidad y de la situación económica y social por la que atraviesan toman la decisión de dejar a sus hijos en centros educativos o al cuidado de terceras personas. Sin embargo, con la reforma de la ley, las madres y padres tendrá la posibilidad de cuidar a sus hijos durante un periodo de hasta nueve meses.

Con relación a los resultados obtenidos se puede concluir que un porcentaje importante de la población del cantón Shushufindi considera que la reforma a la ley es aplicable y que se pueden obtener beneficios de ello las madres, quienes pueden mejorar el cuidado de los niños en un tiempo prudencial. No obstante, existe desacuerdos en el proceso y no hay una uniformidad en cuanto a la aceptación de la propuesta, factores que están relacionados a ciertos parámetros que describen en la ley.

Pese a que la licencia de maternidad es una figura beneficiosa, la necesidad de un ingreso económico para sustentar la familia o las imposibilidades generadas por las zonas de vivienda o trabajo convierten a esta en ineficaz e ineficiente, ya que pese a gozar de validez al encontrarse dentro del ordenamiento jurídico, expedida por autoridad competente, no produce efectos jurídicos idóneos, en virtud de que la población, en primer lugar no conoce la norma, mucho menos su reforma, y, en segundo lugar, no existe aceptación y acogida de la misma.

REFERENCIAS

- AFP. (2011). En Chile la licencia de maternidad será de seis meses. Recuperado 15 de diciembre de 2016, de <http://www.elespectador.com/noticias/elmundo/chile-licencia-de-maternidad-sera-de-seis-meses-articulo-302697>
- Aguilera, E. (2013). Eficacia de las normas y los sistemas jurídicos. En C. Pereda. (Coord.). Diccionario de justicia. México: UNAM. Recuperado el 4 de Diciembre de 2016. https://www.academia.edu/4894848/Eficacia_de_las_normas_y_de_los_sistemas_jur%C3%ADdicos
- BBC Mundo. (2015). Cuáles son los mejores y peores países para los permisos de maternidad - BBC Mundo. Recuperado 30 de noviembre de 2016, de http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/08/150806_permisos_maternidad_mundo_jm
- Bossert, G. (2015). Manual de derecho de familia. Buenos Aires, Argentina: Astrea.
- Buito, G. (1989). Las nacionalidades indígenas en el Ecuador. Quito: ABYA-YALA.
- Cabanellas, G. (1994). Diccionario enciclopédico de derecho usual. Argentina: Heliasta S.R.L.
- Código Civil, (2005). Codificación 010 – Registro Oficial Suplemento 46 de 24/06/ 2005.
- Código del Trabajo, (2015). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-diciembre, 2015.
- Código del Trabajo, Pub. L. No. 17 (2012).
- Combes, I. (2006). Definiciones étnicas, organización social y estrategias políticas. Lima: El País.
- Congreso de Colombia. (2011). Consulta de la Norma: Recuperado 15 de diciembre de 2016, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43212>

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 y Registro Oficial 490, Suplemento, de 13 de julio de 2011.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) recuperado el 13 de Diembre del 2016, de <http://www.un.org/>
- Delassus J.M. (1998). Devenir mere. Histoire secrete de la maternite. Paris: Dunod.
- Durkheim, E. (2001). Las reglas del método sociológico. México D.F., México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado el 25 de Noviembre del 2016, de http://perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/durkheim_emile_-_las_reglas_del_metodo_sociologico_0.pdf
- Espinosa A, M. (2003). Mestizaje, codificación y blanqueamiento en Quito. Quito: ABYA-YALA.
- Espinosa, M. (2000). Los mestizos ecuatorianos. Quito: Trama social.
- Fabiana Del Popolo. (2011). Aspectos conceptuales y metodológicos de la identificación de pueblos indígenas y afro descendientes en América Latina. Recuperado el 25 de Noviembre del 2016, de http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/5/45125/fdpopolo_1.pdf
- Farith, S. (2009). Derechos de la niñez y adolescencia: De la convención sobre los derechos del niño a las legislaciones integrales. Quito, Ecuador: Cevallos.
- García, H. (2005) Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y sus métodos de composición. Apuntes críticos. A. Goldin y M. Ackerman (Dirección), Seminario Internacional sobre “Eficacia, efectividad y eficiencia del Derecho del Trabajo en los regímenes legales de condiciones de trabajo, conflicto laboral e inspección del trabajo”. Seminario llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 30 de Noviembre del 2016, de http://archivo.cta.org.ar/IMG/pdf/GARCIA_-_Eficacia_efectividad_y_eficiencia_de_las_normas_sobre_huelga__DT_.pdf

- Giraldes, M. (s. f.). La familia monoparental. Recuperado el 1 de Diciembre del 2016, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaFamiliaMonoparental-2698833.pdf>
- Hays, S. (1998). Las contradicciones culturales de la maternidad. Barcelona, España: Paidós, SAICF. Recuperado el 10 de Octubre del 2016. <https://dspace.palermo.edu:8443/xmlui/bitstream/handle/10226/408/5Psico%2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Accessed 23 Oct. 2016].
- Jeammaund, A. (1982) En torno al problema de la efectividad del derecho. VII jornadas de la Asociación Latinoamericana de Metodología de la Enseñanza del Derecho. Seminario llevado a cabo en México. Recuperado el 25 de Octubre del 2016, de <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/critica/cont/1/teo/teo1.pdf>
- Kelsen, H. (s.f.) Validez y Eficacia del Derecho. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1956/10.pdf>
- Knibielher, Y. (2001). Historia de las madres y de la maternidad en Occidente. Buenos Aires, Argentina: Editorial Nueva Visión.
- Larrea H, J. (2008). Derecho de Familia (Vol. 2). Quito, Ecuador: CEP.
- León, L. (1992). Las clases sociales en el Ecuador. Guaranda, Ecuador: Nucleo de Bolivar.
- Lopera, J. Ramírez, C. Zuluaga, M. y Ortiz, J. (2010). El Método Analítico como Método Natural. *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Jurídicas y Ciencias Sociales.* (25), 1-27. Recuperado el 25 de Octubre del 2016, de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/25/juandiegolopera.pdf>
- Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras. (1998, Febrero 6). Recuperado 30 de noviembre de 2016, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang--es/index.htm
- Navarro, P. y Moreso, J. (1996). Aplicabilidad y eficacia de las normas jurídicas. *Isonomía.* (5), 119-139. Recuperado el 5 de Diciembre del 2016, de

www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/aplicabilidad-y-eficacia-de-las-normas-juridicas-0/

- Oficina de los Censos Nacionales. (1976). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Quito, Ecuador.
- Organización Internacional del trabajo. (2002). Convenio C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Recuperado 5 de diciembre de 2016, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328
- Raúl Ayrala. (S. f.). La licencia por maternidad en la Argentina - BabyCenter. Recuperado 15 de diciembre de 2016, de <http://espanol.babycenter.com/a25006683/la-licencia-por-maternidad-en-la-argentina>
- Requena, M. (1995). Estructuras familiares complejas: La formación de familias Múltiples en España. En Revista Internacional de Sociología.10, pp. 59-86.
- Ryder. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del trabajo.
- Ryder. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del trabajo.
- Sanchez, J. (1996). Poblacion y Pobreza indigenas. Quito: CAAP.
- Segovia, F. (1994). Aprendiendo a vivir. Quito, Pichincha, Ecuador: Nacional.
- Situación jurídica. Algunas Precisiones. Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM. 921-953. Recuperado el 2 de diciembre del 2016, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>
- Tantaleán, R. (2015). El alcance de las investigaciones jurídicas. Derecho y cambio social. 1-22. Recuperado el 5 de Diembre del 2016, de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9W83Krwzq mMJ:https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5456857.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec>

ANEXOS

Para la realización del presente trabajo y sustentar lo que hemos planteado, optamos por señalar el porcentaje de la población del Cantón Shushufindi a través del (INEC) Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Población por sexo, según provincia, parroquia y cantón de empadronamiento.

SHUSHUFINDI	Hombre	Mujer	Total
LIMONCOCHA	4.086	2.731	6.817
PAÑACOCHA	438	422	860
SAN PEDRO DE LOS COFANES	1.729	1.597	3.326
SAN ROQUE	1.742	1.394	3.136
SHUSHUFINDI	14.116	12.260	26.376
SIETE DE JULIO	2.044	1.769	3.813
Total	24.155	20.173	44.328

Tomado de: Censo de población y vivienda (cpv-2010). Inec

AREA # 210450

SHUSHUFINDI

Estado conyugal Sexo

	Hombre	Mujer	Total
Casado/a	12,57	11,73	24,30
Unido/a	16,32	15,79	32,11
Separado/a	1,92	2,80	4,73
Divorciado/a	0,66	0,48	1,15
Viudo/a	0,61	1,41	2,02
Soltero/a	22,47	13,22	35,69
Total	54,56	13,22	35,69

NSA: 7403,00

Tomado de: Censo de población y vivienda (cpv-2010). Inec

LIMONCOCHA

	Hombre	Mujer	Total
Casado/a	24,75	11,56	36,31
Unido/a	14,59	10,35	24,94
Separado/a	1,67	1,00	2,68
Divorciado/a	0,73	0,17	0,90
Viudo/a	0,67	1,11	1,78
Soltero/a	22,01	11,39	33,40
Total	64,42	35,58	100,00

Estado conyugal Sexo

NSA: 2033,00

Tomado de: Censo de poblacion y vivienda (cpv-2010). Inec

AREA # 210452**PAÑACOCHA**

Estado conyugal

	Hombre	Mujer	Total
Casado/a	17,03	17,64	34,67
Unido/a	11,82	11,82	23,65
Separado/a	0,60	0,60	1,20
Divorciado/a	0,20	0,40	0,60
Viudo/a	0,60	3,01	3,61
Soltero/a	22,85	13,43	36,27
Total	53,11	46,89	100,00

NSA:361,0

AREA # 210453

Tomado de: Censo de poblacion y vivienda (cpv-2010). Inec

SAN ROQUE

Estado conyugal

Sexo

	Hombre	Mujer	Total
Casado/a	9,58	9,39	18,97
Unido/a	19,68	18,44	38,12
Separado/a	1,63	1,29	2,92
Divorciado/a	0,29	0,19	0,48
Viudo/a	0,91	1,15	2,06
Soltero/a	24,76	12,69	37,45
Total	56,85	43,15	100,00

NSA: 1048,00

Tomado de: Censo de poblacion y vivienda (cpv-2010). Inec

AREA # 210454**SAN PEDRO DE LOS COFANES****Estado conyugal****Sexo**

	Hombre	Mujer	Total
Casado/a	13,97	15,17	29,14
Unido/a	12,43	13,42	25,85
Separado/a	2,24	1,45	3,70
Divorciado/a	0,75	0,62	1,37
Viudo/a	0,37	1,79	2,16
Soltero/a	22,90	14,88	37,78
Total	52,66	47,34	100,00

NSA :

920,00

Tomado de: Censo de poblacion y vivienda (cpv-2010). Inec

SIETE DE JULIO**AREA # 210455****Estado conyugal****Sexo**

	Hombre	Mujer	Total
Casado/a	14,64	13,87	28,51
Unido/a	12,75	13,18	25,93
Separado/a	1,20	2,15	3,35
Divorciado/a	0,51	0,47	0,98
Viudo/a	1,13	2,15	3,28
Soltero/a	24,47	13,47	37,95
Total	54,70	43,30	100,00

NSA: 1067,00

Tomado de: Censo de poblacion y vivienda (cpv-2010). Inec

Análisis de resultados

El análisis de los resultados del cuestionario permitió conocer la percepción de la población del cantón Shushufindi en relación a la norma relativa a la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos en la sociedad.

A continuación se presentan los resultados de cada una de las preguntas planteadas a la población, estadísticas de los resultados, gráficos y conclusiones:

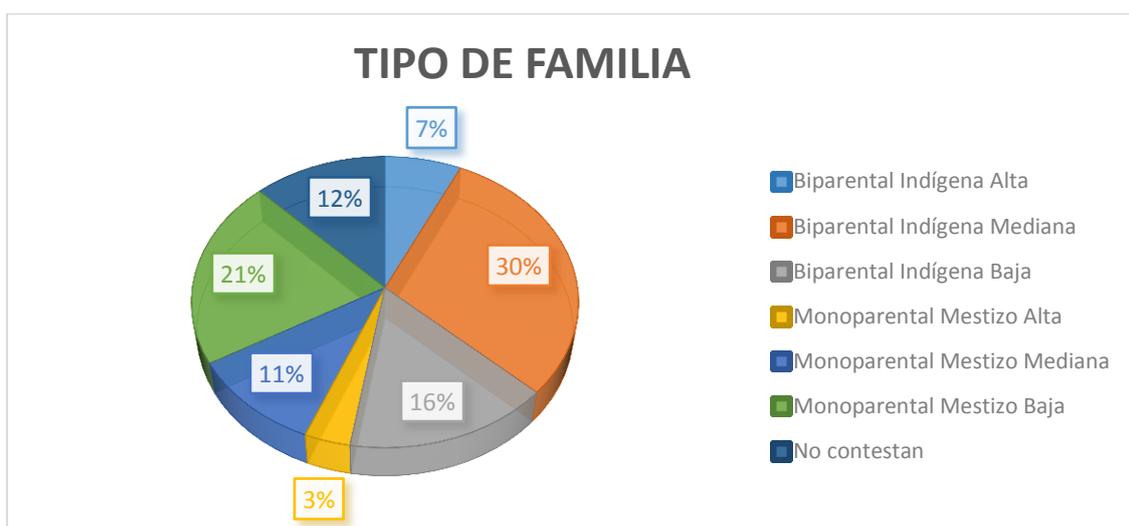
Tipos de Familia

Tabla 1. Tipos de familia

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Biparental Indígena Alta	4	7%	7%
Biparental Indígena Mediana	17	30%	37%
Biparental Indígena Baja	9	16%	53%
Monoparental Mestizo Alta	2	4%	56%
Monoparental Mestizo Mediana	6	11%	67%
Monoparental Mestizo Baja	12	21%	88%
No contestan	7	12%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 1. Tipos de familia



Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a las encuestas realizadas, al aplicar de forma aleatoria la encuesta a la población, se evidencia que en el cantón Shushufindi, de la muestra analizada, el 30% posee un tipo de familia Biparental indígena Mediana, el 21% Monoparental Mestizo Baja, 16% Biparental Indígena Baja, 12% No contesta, el 11% Monoparental Mestizo Mediana, el 7% Biparental Indígena Alta, el 4% es Monoparental Mestizo Alta.

Como se observa, aunque son variados los tipos de familia, un mayor porcentaje de los encuestados mantienen un tipo de familia Biparental Indígena Media, lo que demuestra que son familias tradicionales que están en una situación media. Sin embargo también existe un porcentaje importante con familias biparentales mestizas en situación baja, así como monoparentales mestizo de nivel bajo, alcanzando entre estos 3 grupos cerca de un 70% de la población.

Preguntas

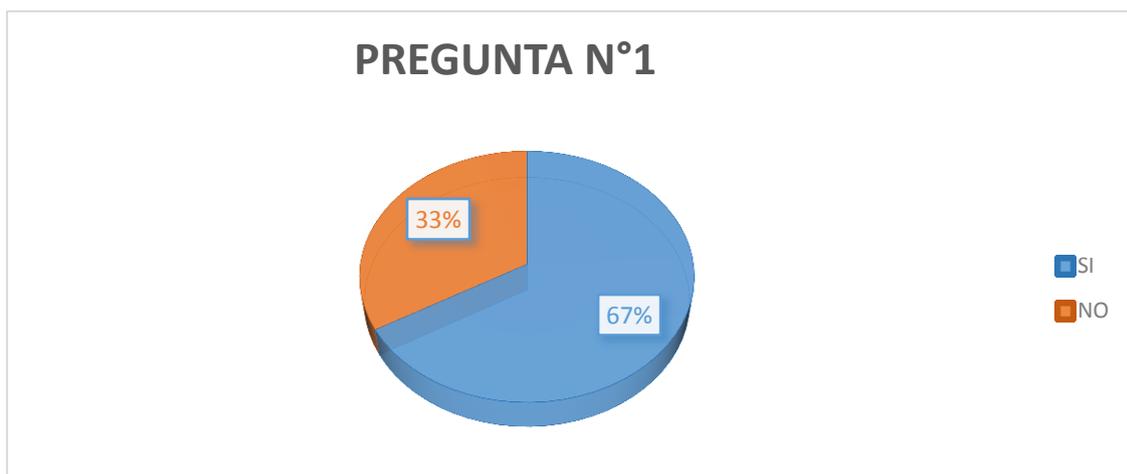
1) ¿Sabe usted en que consiste la licencia de Maternidad?

Tabla 2. Pregunta N°1

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	38	67%	67%
NO	19	33%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 2. Pregunta N°1



Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los datos encuestados se evidencia que el 67% desconoce en qué consiste la licencia de maternidad, mientras que el 33% desconoce los parámetros que se establecen en la licencia de maternidad.

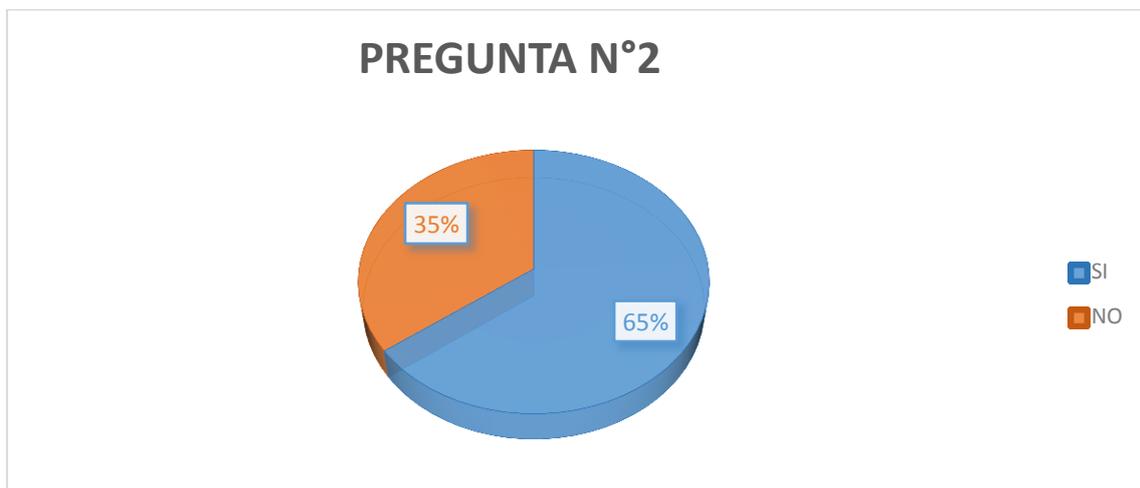
Como se muestra en el gráfico N°2 un alto porcentaje de encuestados conoce los parámetros que se establecen en la licencia de maternidad, situación que es positiva ya que permite evidenciar que ha existido algún tipo de difusión de la información o que por necesidad conocen de ello, sin embargo por el otro lado se observa que un porcentaje aún importante no conoce acerca del tema.

2) ¿Sabe usted si la licencia de maternidad está regulada en el Ecuador?

Tabla 3. Pregunta N°2

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	37	65%	65%
NO	20	35%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 3. Pregunta N°2

Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

Los encuestados mencionaban que el 65% tiene conocimiento de si existe regulación de la ley con relación a la licencia de maternidad, mientras que el 35% desconoce la regulación con respecto a la licencia de maternidad.

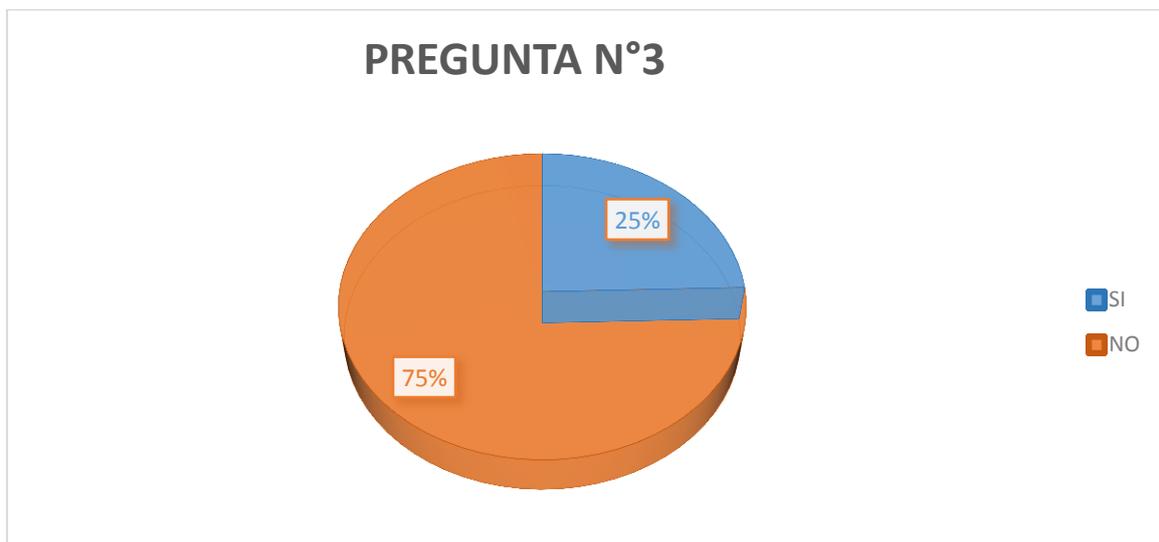
De acuerdo al gráfico N° 3 se denota que al igual que en el caso anterior un porcentaje considerable de encuestados conocen de la regulación existente en torno a la licencia de maternidad, por consiguiente la norma tienen un alcance significativo en el cantón de Shushufindi.

3) ¿Sabe usted donde está regulada la licencia de maternidad? ¿En qué cuerpo legal?

Tabla 4. Pregunta N°3

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	14	25%	25%
NO	43	75%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 4. Pregunta N°3

Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas el 75% de los encuestados desconoce el cuerpo legal en el que se establece la regulación de la licencia de maternidad, mientras que el 25% conoce.

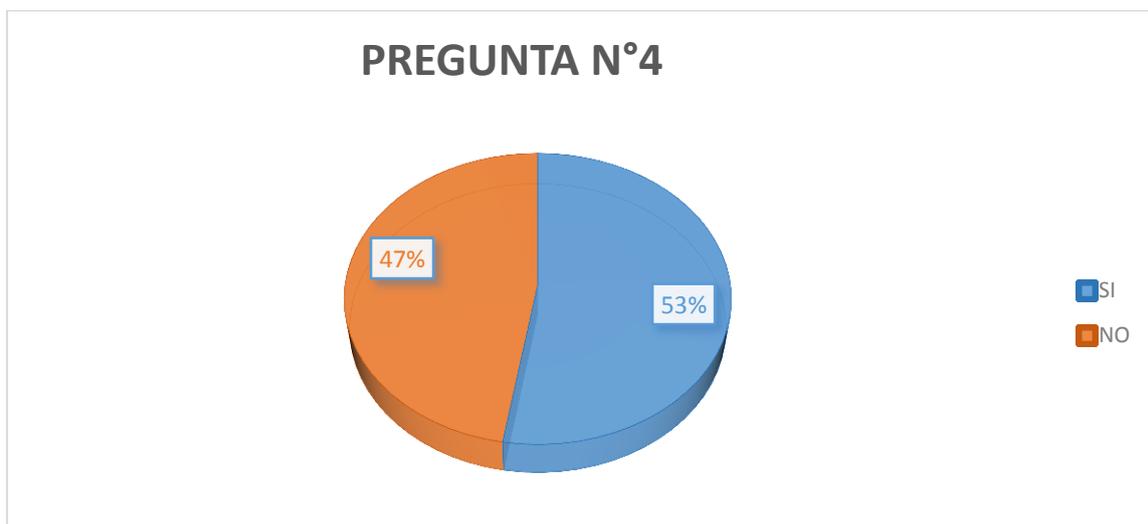
La mayor parte de habitantes no conocen la regulación de la licencia de maternidad, aspecto que también sería importante que se conozca con la finalidad de poder demandar sus derechos en relación a la maternidad y cuidado de sus hijos.

4) Sabe usted cual es el tiempo de licencia de maternidad estipulado del antes y del después?

Tabla 5. Pregunta N°4

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	30	53%	53%
NO	27	47%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 5. Pregunta N°4

Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos de las encuestas demuestran que el 53% de los encuestados sí saben cuál es el tiempo de la licencia de maternidad establecido antes y después del parto, mientras que el 47% de los encuestados desconoce el tiempo estipulado.

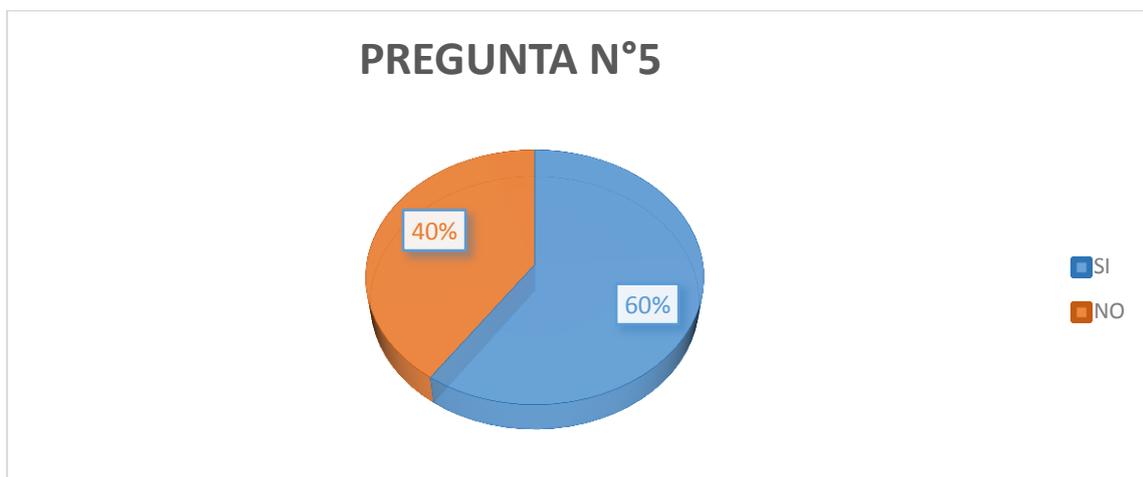
Como se puede observar en la respuesta, algo más del 50% de la población conoce los tiempos estipulados por la ley, posiblemente por su propia necesidad y experiencia

5) ¿Sabe usted en qué consiste la licencia de paternidad?

Tabla 6. Pregunta N°5

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	34	60%	60%
NO	23	40%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 6. Pregunta N°5

Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia que el 60% de los encuestados conoce de los parámetros que se establecen en la ley de paternidad, Mientras que el 40% de los encuestados desconoce.

Al igual que en los casos anteriores, la población sí conoce acerca de la licencia por paternidad en un porcentaje importante, aunque menos que en el caso de licencia de maternidad. Esta licencia de paternidad se estableció como alternativa con la finalidad de que los padres compartan la responsabilidad del cuidado de los hijos en los primeros meses, a esto se suma una corresponsabilidad integral y se puede observar es información que ya una importante proporción de la población la conoce.

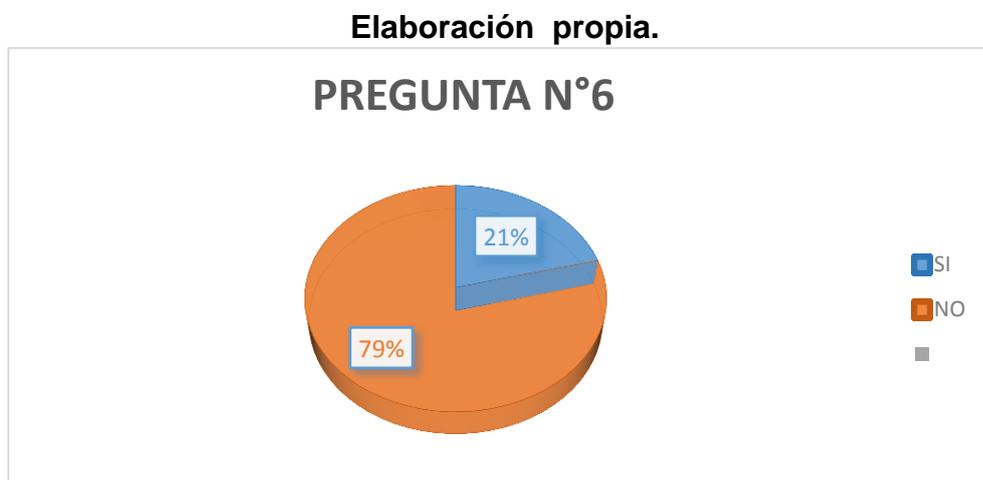
6) ¿Usted ha hecho uso de la licencia de maternidad o paternidad?

Tabla 7. Pregunta N°6

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	12	21%	21%
NO	45	79%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 7. Pregunta N°6



Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos el 79% de los encuestados mencionaban que no han hecho uso de la licencia de maternidad o paternidad, establecida en la ley, mientras que el 21% de los encuestados si han usado la licencia de maternidad o paternidad.

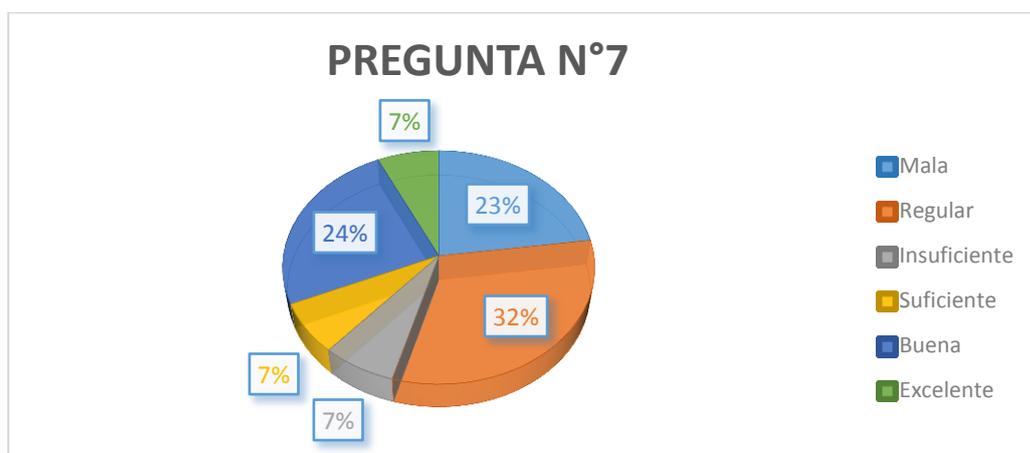
Al hablar de aplicación o uso de esta licencia un porcentaje algo menor ha hecho uso de esta licencia.

7) ¿Qué le parece a usted la modificación a la licencia de maternidad y paternidad?

Tabla 8. Pregunta N°7

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	13	23%	23%
Regular	18	32%	54%
Insuficiente	4	7%	61%
Suficiente	4	7%	68%
Buena	14	25%	93%
Excelente	4	7%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia

Gráfico 8. Pregunta N°7

Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos demuestran que la licencia de maternidad y paternidad es considerada como regular en un 32%, el 25% Buena, el 23% Mala y el 7% Insuficiente, Suficiente y Excelente.

Interpretación

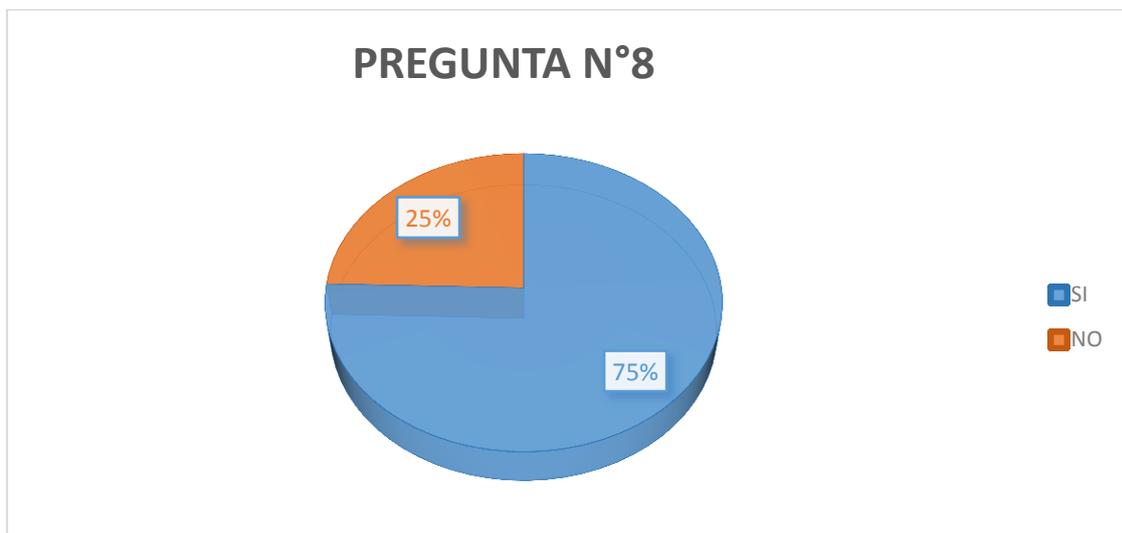
Al explicar dentro del cuestionario acerca de la reforma del Código relativa a lo que se añade en el artículo 153 de la licencia sin remuneración por los 9 meses concernientes a los 3 meses que si son remunerados, de lo cual solo el 7% de los encuestados consideraba que la licencia de maternidad y paternidad excelente, como una oportunidad, sin embargo más de un 50% considera a esta regulación mala, regular o insuficiente de acuerdo a su percepción.

8) ¿Cree que la licencia de maternidad y paternidad sería aplicable? ¿y por qué?

Tabla 9. Pregunta N°8

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	43	75%	75%
NO	14	25%	100%
Total	57	200%	

Elaboración propia.

Gráfico 9. Pregunta N°8

Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

De los datos obtenidos en la encuesta el 75% cree que la licencia de maternidad y paternidad sí sería aplicable, mientras que el 25% de los encuestados consideraba que no.

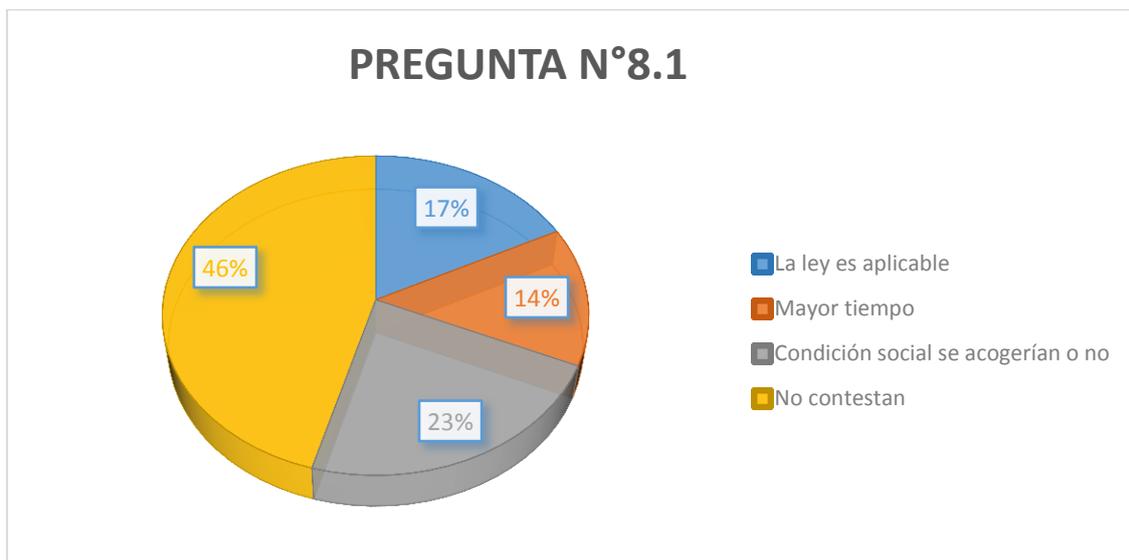
A continuación se analiza el porqué de esta respuesta:

Tabla 10. Pregunta N°8.1

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
La ley es aplicable	10	18%	18%
Poder disponer de mayor tiempo con sus hijos	8	14%	32%
Depende de la condición social si se acogerían o no	13	23%	54%
No contestan	26	46%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 10. Pregunta N°8.1



Elaboración propia.

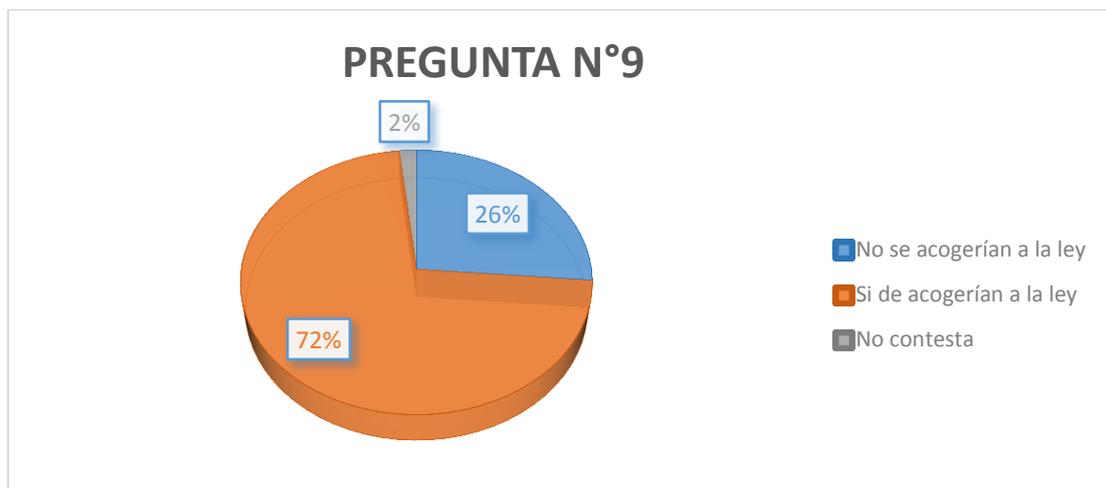
Un alto porcentaje de encuestados cree que sí sería aplicable la licencia de maternidad y paternidad, principalmente por el hecho de que cualquier ley debe aplicarse, y que quienes puede hacerlo, les podría beneficiar, sin embargo algunos mencionan que no se acogería a la licencia de maternidad y paternidad por la condición social por la que atraviesan, factor que está relacionado a la situación economía y social que poseen las familias de este sector.

9) ¿Cree que las familias del Canto Shushufindi se acogerían a la licencia de maternidad y paternidad? ¿Y por qué?

Tabla 11. Pregunta N°9

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No se acogerían a la ley	15	26%	26%
Si de acogerían a la ley	41	72%	98%
No contesta	1	2%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 11. Pregunta N°9

Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los datos encuestados el 72% de la población sí se acogería a la ley, mientras que el 26% no. El 2% se abstuvo de contestar.

Interpretación

Al preguntar si se acogería a la ley un alto porcentaje de encuestados indica que sí se acogería a la ley, siempre y cuando se pueda mantener el trabajo y estén seguros que tendrán los mismos beneficios que tenían antes. Adicionalmente consideran que es una buena opción para el cuidado y crianza de sus hijos. En cuanto al caso de la población que no se acogerían a ley, indican que sería por que el país se encuentra en un proceso de desestabilidad económica y por consiguiente requieren de los ingresos de un salario para satisfacer sus necesidades.

Como se observa, la percepción es dividida, pero un gran porcentaje indica que sí podrían acogerse y sería beneficioso para la familia.

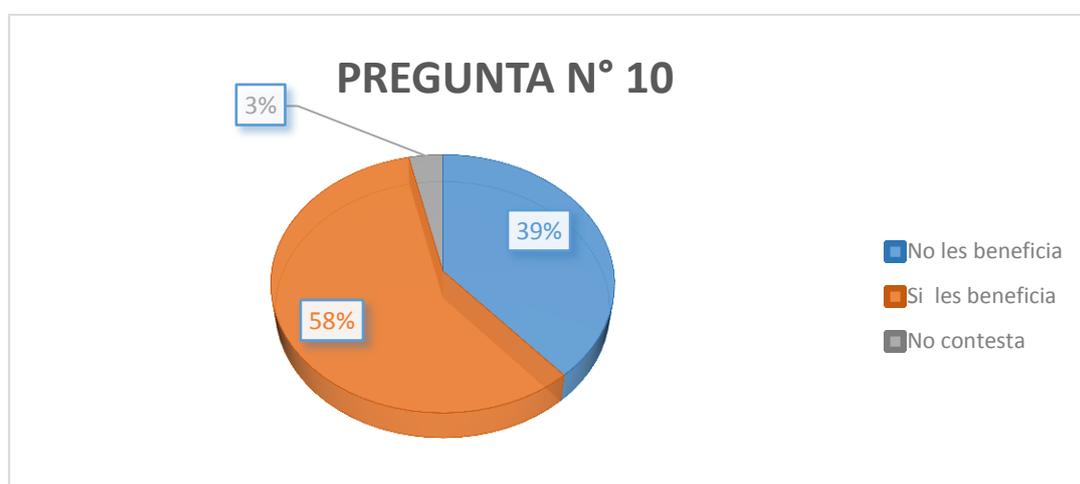
10) ¿Cree usted que sería beneficioso esta reforma?

Tabla 12. Pregunta N°1

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No les beneficia	22	39%	39%
Si les beneficia	33	58%	96%
No contesta	2	4%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 12. Pregunta N°1



Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta demuestran que sí sería beneficioso en un 58% esta reforma, mientras que el 39% cree que no.

Con relación a los beneficios que esta reforma permitiría, los encuestados consideran que es beneficiosa y necesaria la ley ya que los padres tendrán más posibilidades de compartir con sus hijos, evitando así el cuidado con terceras personas. En cuanto a la apreciación negativa de los encuestados, mencionan que los cambios no son adecuados ya que están lejos de la realidad social y económica por la que atraviesa el país.

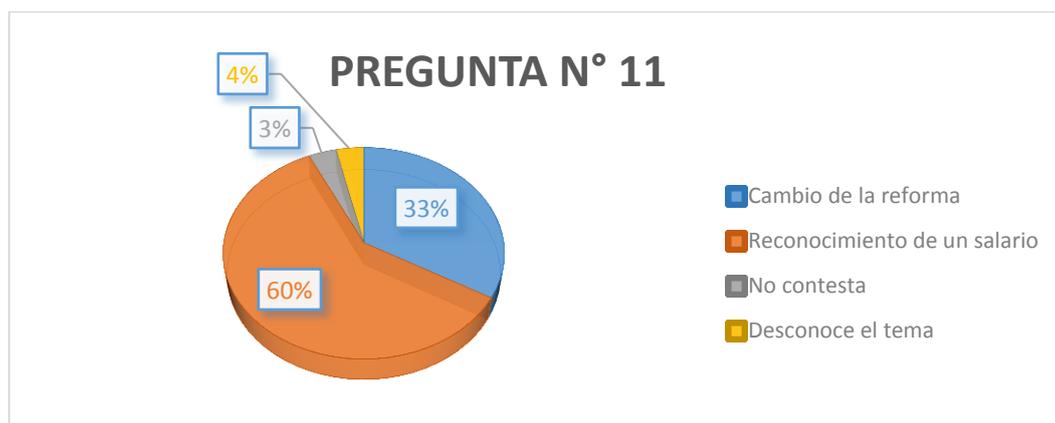
11) ¿Usted propone algo para que la sociedad pueda acogerse a la licencia de maternidad y paternidad?

Tabla 13. Pregunta N°11

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Cambio de la reforma	19	33%	33%
Reconocimiento de un salario	34	60%	93%
No contesta	2	4%	96%
Desconoce del tema	2	4%	100%
Total	57	100%	

Elaboración propia.

Gráfico 13. Pregunta N°1



Elaboración propia.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos las propuestas realizadas para acogerse a la licencia de maternidad serian en un 60% el reconocimiento de un salario básico unificado, para cubrir sus gastos y la crianza del niño, el 33% menciona que debe haber un cambio integral de la reforma, refiriéndose al poder disminuir el tiempo de los 9 meses a unos 6 meses y así puedan otorgarles una remuneración, el 4% se abstienen y el 4% desconoce del tema.

La propuesta de mayor énfasis es que exista un reconocimiento salarial durante el periodo de cuidado de los hijos con la finalidad de que se puedan acoger a la ley y a su vez tengan la opción de mantener a los hijos con el sueldo básico por el periodo que se estable en la reforma.